Somos UTE

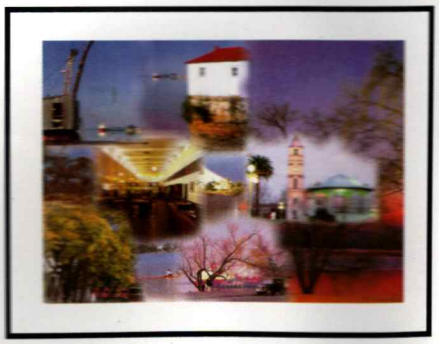
Año 3 - Nº 13 - Noviembre/Diciembre 1999
Publicación bimestral de distribución gratuita

Sumario

Editorial	3
Entrevista al Presidente	4
Plan de Acción 2000	9
Encuentro de Administración	10
Jornadas DYC	12
Hacia el Nuevo Milenio	14
Jornadas SIS	16
Formación Básica por Experiencia	18
Localización de Vehículos	20
Seguridad	22
"El Arte que crece"	24
Lo que conviene saber	28
Autoestima	30
Los límites en los hijos	31
"Alma de Grafito"	32
Ciclos de Vida en la Tierra	34
¿Vacunar o no vacunar?	36
"Festejando la llegada del 2000"	38
Tu Página	40
Curiosidades	43
Entre nosotros	44
Recordando	46
Aportes	47
Sociales	48
"Por amor al Arte"	49
Entretenimientos	50
Correspondencia	51

Nuestra Portada: *Fotocomposición, imágenes, del Departamento de Río Negro.*
Fotos: *Roberto Riverti*

Agradecemos a la Sra. Marisol Nicoletti que gentilmente cedió el material gráfico de su libro "Así es Uruguay" para utilizar en esta publicación.



Estimados funcionarios de UTE

Es esta una buena oportunidad para saludar y felicitarlos a todos, ya que gracias a ustedes, hoy somos la empresa que SOMOS.

SOMOS más de 7.000 uruguayos con una importante responsabilidad frente a nuestras familias, compañeros y frente al Uruguay todo.

SOMOS personas que tenemos la obligación de poner todo de nosotros para que UTE siga siendo lo que hoy es.

SOMOS protagonistas del futuro de UTE. comprometidos a aportar nuestros conocimientos y habilidades para seguir creciendo y mejorando.

SOMOS también junto a nuestros clientes, los dueños de la Empresa. Con ese desafío asumimos nuestras tareas, cada uno desde su lugar y cumpliendo un rol diferente y complementario.

Porque SOMOS todo eso, es que nos hemos comprometido desde nuestra función de presidir la Empresa, con un plan estratégico que guió nuestras decisiones y nuestras acciones durante el año. Hoy podemos decir que hemos logrado cumplir la inmensa mayoría de esos objetivos y los que no están terminados están muy avanzados.

Durante los últimos años la gestión de UTE se ha transformado notoriamente y los clientes lo han notado. Nosotros también lo hemos notado, ya que cuando analizamos las encuestas observamos un crecimiento significativo en la aprobación de la gestión del ente, que ha llegado en este momento a su punto más alto, con un 86% de aprobación. Eso es un logro de todos.

El mayor desafío es seguir creciendo en ese indicador, ya que si nuestros clientes están satisfechos, estaremos haciendo las cosas bien.

Sin embargo, sabemos que no todo está resuelto, todavía tenemos problemas y muchas cosas para seguir mejorando. Asumimos la responsabilidad que nos toca, de las cosas buenas y de las cosas pendientes, y esperamos que cada uno sepa asumir también los logros de la Empresa como propios y por ellos festejar, y los asuntos pendientes como objetivos que nos den esperanza y motivación para seguir trabajando cada día mejor. Para poder decir una vez más que estamos orgullosos de trabajar para la UTE y a través de ella para el país todo.

Esc. Ricardo Scaglia
Presidente

Entrevista realizada al Presidente

Esc. Ricardo Scaglia

COMO ESTAMOS EN LA ÚLTIMA EDICIÓN DE "*SOMOS*" DEL AÑO 1999, Y EN TANTO SE HA REALIZADO HACE POCAS SEMANAS UN ENCUENTRO DE GESTIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN DE UTE PARA LA DETERMINACIÓN DEL PLAN DE NEGOCIOS DEL AÑO 2000, CONSIDERAMOS ESENCIAL PEDIR AL PRESIDENTE SU VISIÓN SOBRE EL FUTURO DE LA EMPRESA EN EL COMIENZO DEL NUEVO MILENIO.

¿Cómo se plantea el futuro de UTE en el mediano plazo?

Para la determinación de los objetivos estratégicos de UTE, que son fundamentales para tener una visión de ese futuro, realizamos una reunión los días 4 y 5 de diciembre con la Alta Dirección de la Empresa, o sea, el Directorio y las Gerencias. Allí determinamos, como **primer objetivo estratégico de la Empresa para el año próximo, procurar medios de generación necesarios para alcanzar la satisfacción del crecimiento de la demanda interna a un precio compatible con las necesidades de la región.**

De acuerdo a la información que disponemos por contactos realizados con gaseros argentinos por la Gerencia General y las Gerencias correspondientes, y a los cálculos que se han efectuado en principio, a partir de dicha información, sabemos que podríamos generar a precios competitivos repotenciando la Sexta Unidad de la Central Batlle, instalando una central de ciclo combinado de 240 MW. Con ella se generaría a un precio similar a los mejores existentes hoy en el mercado argentino, lo que nos permitiría competir.

¿Se propiciará la expansión a la región?

Aquí viene **el segundo punto que marcamos como objetivo estratégico de UTE, que es integrar al Uruguay al mercado eléctrico regional, y que sirve tanto para cumplir nuestro objetivo macro de asegurar la demanda como el de expandir nuestros mercados.**

Es entonces importante repetir algo que hemos dicho desde que asumimos: no tenemos que ver la competencia sólo como amenaza sino como el gran desafío, y pedimos que todos lo veamos así. El desafío es crecer, dado que las empresas crecen permanentemente o se estancan y a la larga desaparecen. Se nos abre un mercado de más de 200 millones de personas, que debemos ver cómo potenciales clientes. Como ya estamos conectados con Argentina, nuestro posicionamiento estratégico re-

quiere una interconexión de similar o mayor porte con Brasil, en extra alta tensión.

En estos momentos tenemos expresiones de interés de empresas extranjeras de primer nivel, con las que se ha firmado un preacuerdo, para hacer una central de ciclo combinado de casi 800 MW en Casablanca, con el fin de exportar energía a Brasil, con la posibilidad de tener una conversora que permita que Uruguay utilice parte de la energía cuando la necesite. Por supuesto que la inversión incluye la línea de extra alta tensión a la que hicimos referencia, por lo que la inversión es muy importante, pudiendo alcanzar a 700 u 800 millones de dólares.

¿Es conveniente la conjunción de capitales de UTE y externos para el desarrollo de esa actividad?

Cuando en principio discutíamos la posible inversión en una central en Casablanca con la participación de capitales privados, UTE había aceptado realizar hasta el 40% de la inversión, aunque se discutía si tenía que tener más porcentaje, pero se hablaba de una central de 240 MW con una inversión de 150 millones de dólares, con el fin de atender el consumo interno. Hoy estamos hablando de una central de 800 MW que nos permita ingresar, a través de una alianza estratégica con alguien que ya está en ese mercado, en el mercado de Brasil. Entonces, si por ejemplo, podemos participar con un tercio de la inversión total, alcanzaría casi 250 millones de dólares, por lo que debemos analizar si esa inversión tan importante no compromete las finanzas de la Empresa y por ende, la tarifa que paga la población. Si como prevemos, el negocio es viable, lo haremos, pero como pueden ver, es muy difícil hacerlo solos.

Pasemos a uno de los objetivos principales que marcamos cuando asumimos la Presidencia de UTE y que fue aprobado por el Directorio en un plan de acción: **la mejora de las condiciones de intercambio con Argentina.** Todos saben que hoy estamos pagando un precio elevado por intercambiar energía por el mecanismo de sustitución, que hoy con la sequía alcanza a más de 60 dólares el MWh. Por ello hemos negociado para mejorar esas condiciones de intercambio, culminando en la firma de las Notas Reversales.

¿Considera Ud. que en el contexto actual de UTE, actuando en el ámbito del sector público, es posible alcanzar los niveles de eficacia y eficiencia requeridos para ser competitivos con el sector privado?

Me gustaría aclarar una inquietud que percibimos permanentemente en el contacto con nuestros funcionarios, sobre si UTE puede ser privatizada. **UTE no va a ser privatizada**. Ni siquiera fue incluida cuando se planteó una ley que pretendía privatizar algunas empresas públicas, ley que por otra parte terminó en un plebiscito cuyo resultado fue muy claro en cuanto a la posición que la ciudadanía tiene sobre el tema. Continuando con esa línea, cuando asumí la Presidencia de UTE, en mi primer discurso dije que pretendíamos que UTE continuara siendo una empresa pública pero con la gestión de una empresa privada exitosa.

¿Cómo ve a la Empresa ante la llegada del gas a los hogares?

No debemos verlo tan sólo como una amenaza, dado que también nos va a permitir generar energía más barata. Por supuesto que va a ser un competidor fuerte en materia energética, para el que debemos prepararnos. Por ese motivo hemos tratado de darle el mayor respaldo posible a la División Comercial, buscando ser agresivos incluso desde la Presidencia y el Directorio, presentando permanentemente en los medios de comunicación lo que se está haciendo, para que la gente lo conozca y sepa que hay tarifas inteligentes, que hay equipos eficientes.

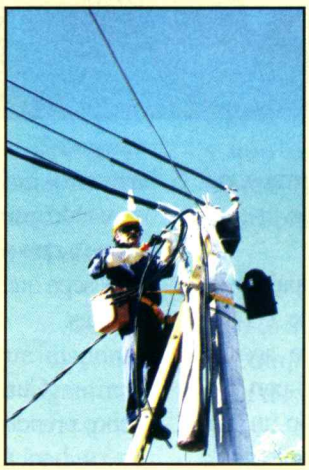
Cuando uno ve esa publicidad, que parece tonta, sobre prender y apagar la luz, seguramente piensa: ¿por qué se hará así?. Pues es para que la gente tome conciencia de las facilidades que le brinda UTE, se haga una idea de lo que le proporciona la energía eléctrica y comience a ver no sólo el precio, sino que empiece a percibir la esencia del concepto de energía fácil y segura.

¿Considera el gas como el principal competidor de la energía eléctrica?

Sin duda lo está siendo. Ya vemos una política agresiva del gas, que está haciendo un buen marketing. Por lo tanto, como respuesta debemos contraatacar con las herramientas que ha diseñado DYC a través de su División Comercial. En primer lugar, debemos dejar de lado la UTE activa, que realiza una atención muy buena al cliente, pero que hoy ya no alcanza, y buscar convertirnos en una UTE proactiva, saliendo a buscar al cliente, capacitando vendedores, ofreciendo nuestros productos.

Las políticas que se han aprobado, e incluyo dentro de ellas la publicitaria, enfocan a ese objetivo: prepararnos para un mercado competitivo que va creciendo, que no podemos perder y no vamos a perder si hacemos bien las cosas. **Hay que incrementar las ventas de energía eléctrica, como uno de nuestros objetivos estratégicos.** El estado actual de nuestra red de distribución lo permite, por lo que una vez firmados los contratos y que tengamos un abastecimiento adecuado desde Argentina, que nos permita superar los problemas causados por la sequía, saldremos agresivamente a buscar mayores y mejores posibilidades de utilización de energía eléctrica.

¿Cómo observa Ud. el panorama de UTE de aquí a cinco años? ¿Es posible que la Empresa se divida en unidades de negocio?



En la reunión de Alta Dirección que me he referido anteriormente, **el tercer objetivo estratégico que definimos, en el que todos estuvimos de acuerdo, fue adoptar un nuevo modelo de gestión de la Empresa, estudiando además una nueva estructura organizativa con vistas a separar en unidades de negocio las actividades eléctricas de la Empresa. Esa estructura debe ser flexible, de forma de que se encuentre en condiciones de reaccionar rápidamente a los cambios que sin duda se producirán en el sector eléctrico.**

Sin embargo, es necesario que quede claro que esto no significa en ninguna circunstancia que se quiera dividir UTE, o que ésta vaya a dejar la empresa de integración vertical que conocemos para convertirse en varias empresas chicas. Por supuesto que nadie ha planteado tal cosa. UTE es UTE, la primer empresa del país, la dueña de todas sus unidades, la que maneja todo desde su cúpula común. Pero desde hace años todos coinciden, Directorio y Alta Gerencia, aunque por distintas circunstancias no lo han podido llevar a la práctica, que al igual que las grandes empresas del mundo actual, UTE debe estar dividida en unidades de negocio, de forma tal que cada uno sea responsable de los ingresos y los egresos de su negocio buscando optimizarlos, y que por ellos deba rendir cuentas al Directorio y a la Gerencia General, que serán comunes a todas las unidades, por ser la Empresa una sola.

También habrá unidades de negocios que estén fuera del sector eléctrico regulado, pero que tendrán sus ingresos propios y buscarán optimizar sus resultados y ampliar sus mercados, como es el caso de la Consultoría Externa, a quien veo con un rol fundamental en la prospección de mercados para UTE en el exterior, así como en un papel protagónico en el proceso de reforma del Estado uruguayo implementando el modelo de gestión UTE, y otras unidades que puedan tener mercados fuera de UTE (Comunicaciones, Sistemas de Información, Laboratorio, etc.). Y como en cualquier empresa de la actualidad, existirán unidades de Administración con sus propios objetivos y metas, buscando ser cada vez más eficientes.

¿Qué sucede cuando una unidad no logra ser eficiente?

Si una de las unidades no es eficiente, tendrá que mejorar; por eso cada uno se exigirá a sí mismo para que lo sea, porque todas las unidades de UTE tienen condiciones para mejorar su eficiencia, pero muchas veces se ocultan las ineficiencias, diluidas en el total. ¿Quién es el que paga esto? El resto de la Empresa seguramente hoy absorbe esa ineficiencia, pero en último lugar es la población quien la paga, dentro de la tarifa.

Tenemos que tener muy en cuenta, entonces, la eficiencia de la Empresa, porque repercute en menores tarifas, y las menores tarifas hacen que UTE compita en el mercado, crezca y se desarrolle. Por tanto, cuando alineamos las horas extras y los viáticos al presupuesto, así como cuando reducimos otros tipos de gastos, sabemos que pedimos un gran sacrificio a la gente. Yo

tengo muy claro lo que significan esas horas extra que se espera cobrar a fin de mes en un hogar humilde, pero no podemos perder de vista que debemos cuidar la fuente de trabajo de toda nuestra gente.

El año próximo seguramente todos los organismos del Estado, en un plan de reducción de gastos que anunciaron todos los candidatos a Presidente, deberán reducir sus gastos. UTE los comenzó a reducir este año, nos adelantamos un año a los demás. Habrán visto que se publicó en el semanario Búsqueda que ANTEL gastaba en el orden de 11 ó 12 millones de dólares en publicidad. UTE invirtió, en cambio, un 60 % menos que el año pasado, por lo que invertimos unos 2 millones y medio de dólares en publicidad, así como otros 600.000 dólares en avisos de ventas o licitaciones, que no son publicidad. Por otra parte, cada uno de los espacios publicitarios se contrataron con un objetivo, no se hizo publicidad institucional, de UTE por UTE, ya que a UTE la conocemos todos. La publicidad debe hacerse pensando en recuperar la inversión.

Invertimos 648.000 dólares, ya que no voy a utilizar la palabra gasto para referirme a la publicidad, en las campañas sobre hurto y fraude de energía en lugares no carenciados, o sea, en los estratos medio y medio alto y en medianas empresas, medianos consumidores, dado que no han aparecido casos en los grandes consumidores. DYC nos ha informado que se ha recuperado 0,8% de la facturación de UTE, lo que representa más de 6.5 millones de dólares. Piensen en el retorno de esa inversión, entonces. Gastamos 648.000 y tuvimos en el primer año 10 veces esa cantidad como retorno.

En cuanto a la campaña de iluminación, se constituyó en un "boom" tal que tuvimos que detener la inscripción de edificios, ya que se inscribieron 2.700 edificios. El primer efecto a destacar es que están cambiando las ciudades. Podemos recorrer Montevideo y ver cómo se nota la diferencia, pero además ya empezamos a cumplir con las distintas solicitudes del Interior. En segundo lugar, colaboramos con la sociedad en algo tan sensible como lo es la seguridad ciudadana. En tercer lugar, recuperamos la inversión en un año y medio por medio del incremento del consumo de energía.

¿Cuánto tiempo le tomó conocer la Empresa lo suficiente para considerar que cuando tomaba una decisión era la adecuada? ¿Cree que la frecuencia de rotación que tiene el Directorio de la Empresa permite una gestión adecuada?

La rotación frecuente no es adecuada para la gestión. No puedo decir cuánto tiempo se necesita, porque UTE es tan grande que creo imposible conocerla y dominarla totalmente. Entonces se va de la mano de la información con que se cuenta para la toma de decisiones. Es de destacar, por otra parte, que UTE tiene un cuerpo gerencial muy bueno, que está muy capacitado y facilita muchísimo al Directorio la toma de las decisiones que a éste le competen.

Siendo esto así, ¿cuál es la razón por la que cuenta con asesores, teniendo la posibilidad de apoyarse en el plano gerencial y su conocimiento del negocio?

Tengo un asesor económico-financiero y tengo dos asesores letrados, uno para recursos humanos y el otro para temas generales. Nadie que no sea un genio, puede ser ingeniero, contador, economista, especialista en finanzas, abogado, pero debe tomar las decisiones, Entonces cuento con asesores porque uno entra en la empresa y no sabe sobre el negocio ni conoce a nadie. Debe recibir información y ubicarse.

¿Cree Ud. que los recursos humanos con que cuenta hoy la Empresa deben sufrir alguna disminución?

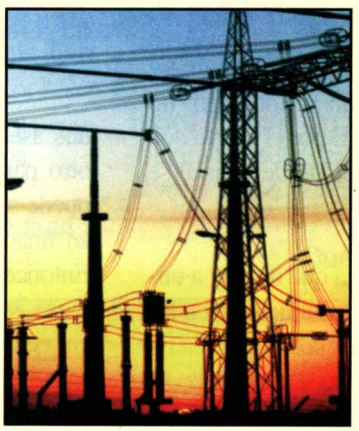
Hay varias cosas a tener en cuenta: por un lado el rendimiento de la gente, buscando la eficiencia de la Empresa. Habrá que analizar (algo que se está estudiando actualmente por la Gerencia que corresponde) si es necesario o no llevar adelante un plan de incentivos de retiro.

Por otra parte, se ha integrado una comisión conjunta con AUTE con el objetivo de analizar los recursos humanos de cada una de las Áreas y en las que haya excedencia seleccionar los funcionarios a ser recapacitados para redistribuir en otras Áreas de la Empresa donde existan faltantes, de forma de que todos tengan la oportunidad de seguir trabajando por y para UTE.

Sin embargo, me preocupa que el tema evaluación por desempeño, que cuando se instaló la referida comisión habíamos acordado llevarlo a cabo este año, es uno de los pocos puntos incumplidos del plan de acción trazado para 1999. Consideramos que debe encontrarse el mecanismo para que aquél que trabaja en forma sobresaliente reciba su beneficio económico, no sólo reconocimientos, y para que aquél que no trabaje sea sancionado con no recibir beneficios económicos, pero además sienta la presión de saber que si sigue así, sus mandos tomarán las medidas pertinentes para que ese funcionario recapacite y trabaje en beneficio de la Empresa y de sus compañeros, o para entender que su futuro en UTE no es promisorio.

UTE en estos momentos cuenta con un número importante de becarios en una situación laboral particular. ¿Está en condiciones de comentar de qué forma y cuándo se podría resolver esta situación?

Este es un tema de naturaleza legal, y por tanto su solución definitiva requiere de modificaciones en la normativa. Es indudable que los becarios son personal eficiente que lucha mucho por la Empresa, por lo que le sirven a la Empresa. Sin embargo, aún no hemos podido solucionar la situación. Entonces planteamos: ¿cómo solucionar el tema remuneraciones de los becarios para que se les pague de acuerdo a la función que cumplen?. Se puede tal vez solucionar con economías producto de un retiro incentivado de gente que por su edad se quiera retirar.



Si por un día pudiera ponerse en la posición de un empleado de UTE, técnico o administrativo, ¿cómo vería su futuro inmediato?, ¿qué debería hacer para asegurar su fuente de trabajo?, ¿en qué debería capacitarse?

Trato de ponerme todos los días en funcionario. Creo que si fuera funcionario de UTE, lo que haría cuando tuviera dudas sobre mi futuro, es no preocuparme por rumores a veces totalmente increíbles, de una creatividad maliciosa brutal. Hace algunos días en un diario de Salto leía que el Directorio de UTE planeaba arrendar las centrales del Río Negro por 30 años, con una prórroga por 30 años más y con una segunda prórroga por 30 años más, tremenda barbaridad, con una creatividad maligna que no se sabe a dónde quiere llegar.

Lo que le diría a ese funcionario es que, ante una duda de cuál es la situación o el futuro en este tipo de temas, generales y no personales, le escriba al Presidente y le pregunte. Va a tener una respuesta por escrito, dado que atenderlos a todos personalmente no puedo, pero los domingos me llevo cientos de notas y las leo todas.

¿Qué significa UTE con la Gente?

UTE CON LA GENTE es un proyecto que queremos llevar a cabo para potenciar ese gran concepto que tiene nuestra sociedad, nuestros clientes, respecto a la atención que reciben de UTE. La Empresa tiene una aceptación de un 86 % este año, habiendo subido unos 4 puntos porcentuales respecto del año anterior en quienes consideran como bueno o muy bueno el servicio de UTE. Es un porcentaje muy elevado, prácticamente 9 de cada 10 uruguayos consideran que la atención de UTE es buena o muy buena cuando la unanimidad es algo casi imposible. También mantenerse es difícil cuando se llega tan alto, por lo que consideramos que el propio Directorio y la Alta Gerencia deben salir a recorrer los lugares donde tenemos nuestros mayores problemas, ya sea por un problema de crecimiento, como es el caso de la Costa de Oro o de distintos lugares del Interior, o donde las redes rurales se están poniendo viejas. Se tratará de explicarle a la gente cuál es la situación y en aquellos casos puntuales que puedan solucionarse, solucionarlos, de forma de seguir en la línea que UTE viene llevando a cabo desde hace años y nos ha posicionado muy pero muy bien en el concepto general.

Cuestionario confeccionado en base a aportes de funcionarios de distintos sectores de la Empresa

PLAN DE ACCIÓN 2000

Reunión de Trabajo Gerencial
4 y 5 de diciembre 1999
Parque de Vacaciones

Los días 4 y 5 de diciembre de 1999, se realizó en el Parque de Vacaciones una Reunión de Trabajo Gerencial en la cual se definió el Plan de Acción para el año 2000, incluyendo los objetivos estratégicos y operativos que las distintas unidades deberán desarrollar en el curso del próximo ejercicio.

Entre los objetivos más importantes definidos a ser incluidos en dicho Plan de Acción, se destacan:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

■ Procurar medios de generación necesarios para alcanzar la satisfacción del crecimiento de la demanda interna a un precio compatible con las necesidades de la región:

- ✔ Estudio de rentabilidad de la conversión a Gas de CTR y 6ª Unidad de Central Batlle.
- ✔ Llamado a licitación para determinación del precio del gas.
- ✔ Firma de contratos de potencia y energía con Argentina.

■ Avanzar en el proceso de integración del Uruguay al mercado eléctrico regional.

■ Incentivar el aumento de la demanda de energía eléctrica, de manera de incrementar el nivel de ingresos, evaluando y proponiendo distintas alternativas.

Sobre el final el Sr. Presidente Esc. Ricardo Scaglia manifestó:

"La voluntad del Directorio es colaborar como uno más de todos ustedes procurando que esta Empresa siga creciendo y procurando sentirse orgulloso de ser partícipe del engrandecimiento de UTE, de la primera Empresa del país".

OBJETIVOS DE ESTRUCTURA INTERNA GENERALES

■ Continuar con la política de reducción de costos, optimizando la utilización de los recursos (humanos y materiales).

■ Poner el acento en la auditoría de control de gestión y aplicación de medidas correctivas pertinentes.

OPERATIVOS

■ Énfasis en corregir/abatir pérdidas de energía tanto técnicas como no técnicas.

✔ Impulsar la sustitución/renovación de medidores.

✔ Estrategias a desarrollar para medir y regularizar situación de carenciados.

ADMINISTRATIVOS

■ Analizar las distintas normativas existentes relacionadas con el Sistema de Compras de la empresa (TOCAF), a efectos de flexibilizar su aplicación.

■ Valuación de los activos de la Empresa considerando las normas contables de aplicación obligatoria en el Uruguay.

■ Definir el Presupuesto de Gestión y Programa Financiero 2000.

COMERCIALES

■ Llevar el servicio de energía eléctrica a la mayor cantidad de usuarios potenciales en forma racional, al menor precio de tarifa posible, sin perder de vista la maximización de los beneficios de la Empresa, contemplando el aspecto social del servicio que se brinda.

Ing. Enrique Topolansky
Gcia. Div. Planificación Estratégica y Control de Gestión

3er. Encuentro de Administración

"Visión Tercer Milenio: Misión... Posible"

El Encuentro de la Subgerencia General Administrativa celebrado el 25 y 26 de noviembre puso de manifiesto un enfoque diferente en la gestión de la misma.

¿Cuál fue la finalidad del Encuentro?

El objetivo principal fue generar, con el aporte de todos los niveles de Dirección de la SGGA, la Estrategia de largo plazo de la Subgerencia General Administrativa, sus objetivos para el año 2000, su Visión y su Misión.

De esta forma quedaron definidas las Directrices Estratégicas :

- ✔ incrementar el valor de la Empresa
- ✔ mejorar los servicios brindados y la percepción de los Clientes y de la Dirección de la Empresa, respecto a la gestión de la SGGA
- ✔ incrementar el valor de nuestros procesos
- ✔ disminuir el peso en la compañía de los costos de administración
- ✔ buscar un mejor posicionamiento futuro

¿Quiénes participaron?

Más de 120 integrantes de ABA, FIN, HUM y SIS, que conforman la SGGA, se reunieron en el Parque de Vacaciones, demostrando constantemente interés, capacidad de trabajo y creatividad para cumplir con los objetivos fijados.

A la segunda jornada, en la que se desarrollaron las exposiciones, también asistieron el Esc. Ricardo Scaglia, Presidente de UTE, las máximas jerarquías de todas las áreas de la Empresa e integrantes de AUTE.

¿Cómo se desarrollaron las actividades?

En el transcurso de la primera jornada, se analizó y discutió, en diferentes grupos, el documento presentado por el cuerpo gerencial sobre la Estrategia a seguir por la SGGA, con el fin de obtener los aportes necesarios para lograr una propuesta compartida por todos los asistentes. Se cumplió así el primer gran paso en el área de Planeamiento del Modelo de Mejora Continua, cuya implantación constituye un objetivo estratégico.

Con mucho entusiasmo, los participantes se integraron e involucraron en distintas dinámicas de trabajo en talleres sobre Desarrollo de Personal, Aseguramiento de la Calidad e Impacto en la Sociedad y Medio Ambiente. Asimismo, se realizó la proyección de un video sobre calidad enfocada al cliente, del especialista Richard Whiteley, recorriendo de esta manera la mayor parte de las áreas del Modelo de Mejora Continua.

En la segunda jornada, los Gerentes de las distintas Divisiones, presentaron los resultados de la gestión realizada en 1999, de acuerdo a lo planificado oportunamente. Se enumeraron aquellos aspectos que contribuyeron a la mejora de la gestión, destacándose entre ellos la implantación de los diferentes módulos de SAP.

El Cr. Raúl López se refirió a la situación en la cual se encuentra hoy la SGGA y su contexto, explicitando la Visión y la Misión de la SGGA que orientarán la gestión.

Por su parte, el Cr. Diego Vega expuso los aspectos relevantes sobre el contexto global en el cual UTE se va a mover en el próximo milenio. Planteó además los objetivos y estrategias de la SGGA que guiarán la gestión en el año 2000, precisados a partir de los trabajos de talleres efectuados el día anterior.

La alocución de cierre estuvo a cargo del Presidente de UTE, quien resaltó la importancia de tener un Plan de Acción fijado en conjunto con el Cuerpo Gerencial de UTE, y del trabajo en equipo para lograrlo.

Visión

Ser el área de referencia para la **conducción del negocio global**, administrando el presente y participando en la construcción del futuro empresarial a través de una **permanente creación de valor.**

Misión

Contribuir a **maximizar el valor de la empresa** a través de la administración eficiente de los recursos corporativos, controlando la marcha de los negocios, promoviendo el **desarrollo del capital humano** y contribuyendo a **la satisfacción de los clientes.**

¿Y el momento emotivo...?

En un ambiente distendido y de diversión, en el transcurso de la cena, se hizo entrega de los premios a los cuatro funcionarios pertenecientes a cada una de las Divisiones que fueron reconocidos en los distintos valores, por sus propios compañeros... Aplausos, sorpresa y mucha emoción le siguieron, pues también se reconoció a la funcionaria elegida de la SGGA, votada entre los integrantes del Encuentro.

Reconocimiento a los funcionarios
María Egle Irazoqui (FIN), elegida además como funcionaria de la SGGA, Lorenzo Paulette (ABA), Carlos Umpiérrez (HUM), Pablo Schlotthauer (SIS)

¿Cuál fue la percepción final?

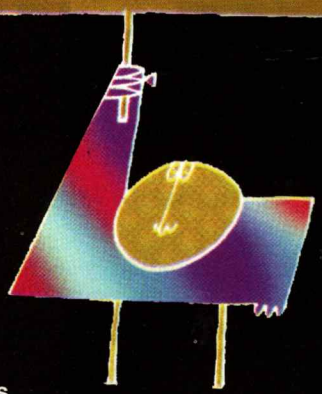
Sin duda, este fue un Encuentro diferente, porque...

- ✔ Se amplió la concurrencia de los funcionarios de la SGGA
- ✔ Se optó por una dinámica de trabajo más participativa que permitió concretar conjuntamente los objetivos para el 2000, e involucrar a todos los mandos
- ✔ Se percibió que los aportes realizados fueron recogidos en la redacción definitiva del documento "Estrategia SGGA 2000"
- ✔ Se visualizó el compromiso de la Alta Dirección de la SGGA en seguir adelante con el Modelo de Mejora Continua
- ✔ Se vivieron momentos de grata distensión, alegría y confraternidad, durante dos jornadas de intensa labor, constituyendo además, una excelente oportunidad de integración

Misión del Encuentro de la SGGA...Posible CUMPLIDA!!!

Annabella Gabito (ABA), Ma. del Carmen Brandt (FIN), Cristina Mallek (HUM), Rita Gravano (SIS). Fotos: Luis Chocho (Sg. Servicios).

3eras. JORNADAS de DITRIBUCIÓN Y COMERCIAL



Ing. Luis García
Cr. Jorge Ramos

Bajo el lema "DYC hacia el desafío del nuevo milenio", los días 2 y 3 de diciembre de 1999 se desarrollaron en el Parque de Vacaciones, las Terceras Jornadas de Distribución y Comercial de UTE.

Por conmemorarse este año el décimo aniversario de DYC, el primer día se comenzó la jornada con una reseña de los acontecimientos más importantes desde la creación de DYC. Seguidamente, se realizó una evaluación de la gestión del año 1999 a cargo de las Divisiones Comercial y Redes, repasando la evolución de los principales indicadores de gestión con relación a las pérdidas gestionables, plazos medios de resolución de reclamaciones, órdenes de servicio, solicitud de suministros, ciclo comercial, recaudación, seguridad, calidad del servicio y calidad del producto, entre otros. A continuación la Subgerencia General Operativa realizó una exposición sobre la competencia, donde se toma como ejemplo el impacto que tuvo a nivel global la entrada de un nuevo competidor en el sector de hipermercados, con una política agresiva de precios bajos, haciendo un paralelismo con lo que podría ser la entrada del gas en el Uruguay.

En la tarde se comenzó la actividad con el NOTIDYC, vídeo con noticias y eventos a destacar, luego una exposición de la Gerencia de Sector Mercado mostró los resultados de la encuesta realizada para conocer la opinión que tienen los clientes de UTE, su gestión y su imagen. A continuación, una actuación realizada por la Agencia de Publicidad Compás puso de manifiesto la magia que debe realizar el director de cuentas asociado a nuestra Empresa.

Más adelante se presentaron por parte de DYC los planes estratégicos de Reducción de Pérdidas, Ventas, Seguridad, Formación e Implantación del Modelo de Gestión, Mejora de procesos y producto, a llevar adelante en el año 2000.

El primer día de trabajo, se cerró con la presentación del Equipo de Desarrollo y Formación, EDF, en la que se exhibió la película de Charles Chaplin "Tiempos Modernos", haciendo alusión a la automatización de los procesos y el trato con el personal, acompañada de unas palabras interpretativas del Sr. Julio Esquivel, funcionario de la Subgerencia de Proyectos de Montevideo premiado recientemente en el concurso Antel y Martini Preguntan.

En el segundo día se realizaron los reconocimientos al personal y a las unidades que se destacaron por el esfuerzo y dedicación en los temas de Seguridad, Medio Ambiente, Reducción de Pérdidas y las nominaciones al premio Plus y a la Mejor Oficina Comercial. Luego se firmaron por parte de los Gerentes de División y de Sector los compromisos con los objetivos a alcanzar en el año 2000 en los distintos indicadores de gestión.

El cierre de las Jornadas estuvo a cargo del Gerente de Área de Distribución y Comercial, el Subgerente General de Operación y el Director Dr. Gustavo Penadés.

Una vez más quedó demostrado que las jornadas son el ámbito natural donde se analiza lo actuado, se proyecta hacia el futuro y fundamentalmente se busca la mayor participación de la gente de DYC. Porque nuestro modelo de gerenciamiento se distingue justamente por la importancia que asignamos a todo lo referido a los recursos humanos que en definitiva constituyen el pilar fundamental de nuestra gestión. Por eso, más que el relato de las jornadas más que intervenciones gerenciales, más que la evaluación de la gestión, más que los proyectos soñados, más que eso vale, el reconocimiento que en estas jornadas hacemos a todos aquellos que son destacados y que representan en ese momento a todos los trabajadores de DYC, y cuyos nombres brindamos a continuación.

Nominados por tema:

Medio Ambiente

GERENCIA	NOMINADO
G.S. Explotación de Montevideo	Néstor Quintero
G.S. Distrib. y Comercial Norte	Néstor Pochelú
G.S. Distrib. y Comercial Este	Wilmar Macías
G.S. Distrib. y Comercial Oeste	Daniel Dipacce
G.S. Distrib. y Comercial Centro	Luis Perdomo

Seguridad

GERENCIA	NOMINADO
G.S. Explotación de Montevideo	Enrique Katzenstein
G.S. Obras y Proyectos Montevideo	José Olivera
	Gabriel Villanueva
G.S. Comercial Montevideo	Carlos Heredia
	Manuel Carballa
	Graciela Da Silva
G.S. Distribución y Comercial Norte	Miguel Zampedri
	José P. Martínez
	Edgardo Silva
G.S. Distribución y Comercial Este	Jorge Acerbis
	Luis González
	Jorge Campos
G.S. Distribución y Comercial Oeste	Alberto Bentancur
	Agustín Villalba
	Julio Bentancour
G.S. Distribución y Comercial Centro	Luis Alberto Sartori
	Milton Lacuesta
	Arnoldo Canossa

Reducción de Pérdidas

GERENCIA	NOMINADO
G.S. Explotación de Montevideo	Milton Blassi
G.S. Comercial Montevideo	Ma. F. Márques
	Luis Fernández
G.S. Distrib. y Comercial Norte	Luis Anzó
	Claudia Ayala
G.S. Distrib. y Comercial Este	Claudio Fernández
	Lucas Pérez
G.S. Distrib. y Comercial Oeste	Antonio Moreira
	Ulises Espinodel
G.S. Distrib. y Comercial Centro	Sonia Falero
	Pablo Irigoyen

Nominados Premio Plus

GERENCIA	NOMINADO
G.S. Relaciones con la Comunidad	M. Gil Fernández
G.S. Explotación de Montevideo	Julio Pérez
	Alfredo Tusinelli
	Marcelo Choca
G.S. Obras y Proyectos Montevideo	Carlos Stratta
	Jorge Pazos
	José Cordero
G.S. Comercial Montevideo	**Diego Álvarez**
	Juan Carlos Castro
	Nora Podestá
G.S. Distrib. y Comercial Norte	**Edgar Reggi**
	Orlando Vanuchi
	Pedro Videberrigain
G.S. Distrib. y Comercial Este	Jose Cifuentes
	Gustavo Saucedo
	Alejandro Berni
G.S. Distrib. y Comercial Oeste	Beatriz Borsani
	Leuclides Gómez
	Ricardo Lustemberg
G.S. Distrib. y Comercial Centro	Gerardo Cardozo
	Daniel Robaina
	Daniel Fontes
G.S. Electrificación Rural	Carlos Sendic
G.S. Redes de Distrib. del Interior	W. Rodríguez
G.S. Comercial Interior	Milton Silvera
G.S. Planificación y Estudios Distrib.	Guillermo Morelli
G.S. Proyectos y Normalización	Jaime Terzano
G.S. Gestión de Distribución	Ana Cortinas
G.S. Mercado	Álvaro Pereyra
G.S. Gestión Comercial	Pablo Segalerba
G.S. Servicio Técnico Comercial	Daniel Vidal

PREMIOS

Por Seguridad	**Gcia. de Sector Este**
Por **Medio Ambiente**	**Gcia. de Sector Oeste**
Por **Reducción de Pérdidas**	**Gcia. de Sector Norte**
La **mejor Oficina Comercial** de INT	**La Paz**
La **mejor Oficina Comercial** de MON	**Palacio de la Luz**
Premio **Plus** por Distribución	**Edgar Reggi**
Premio **Plus** por Comercial	**Diego Álvarez**

HUM: hacia el nuevo MILENIO

Los tiempos que corren, marcados por la alta competencia, tienen como exigencia necesaria la búsqueda de la Excelencia en todos sus órdenes. Es un mundo signado por paradigmas de eficiencia, competitividad, calidad total, mejora continua, desburocratización, integración, etc., aspectos todos que se relacionan con la mejora en la gestión de las empresas y la calidad de vida de sus integrantes.

Esto nos lleva a aceptar el desafío de transitar por este camino, y adaptarnos rápidamente a los cambios de forma de lograr este tránsito con éxito en nuestro trabajo presente y mirar confiados hacia nuestro futuro.

Por eso es que desde la División Recursos Humanos hemos apostado al funcionario y a su entorno laboral, y para concretarlo incorporamos en nuestra planificación, como objetivo central, trabajar sobre el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

Podemos afirmar que ya hemos logrado, entre todos, importantes mejoras, como por ejemplo la disminución de los accidentes laborales, en función de la importancia que le hemos dado a la prevención y a la capacitación integradas. Adicionalmente, el año próximo debemos centrar el trabajo en el sistema de prevención de riesgos laborales, permitiendo de esta manera efectuar las mejoras necesarias para contribuir a la minimización de estos riesgos tan preocupantes para todos. Continuaremos con los talleres de Promoción de Conducta Segura porque la experiencia ha ido demostrando que se puede trasmitir al operario que él tiene mucho más control del que cree sobre la probabilidad de tener un accidente e incorporar en su acción cotidiana un repertorio de conductas internas y externas, como forma de lograr trabajar de manera más segura en tareas de riesgo.

Se trabajó fuertemente sobre el clima laboral y se concretaron acciones en muchas unidades de la Empresa, pretendiendo con ello fortalecer las relaciones interpersonales entre los que comparten un tiempo y espacio laboral, muchas veces superiores a los que se dedican a la propia familia. Debemos lograr generar un entorno de confianza, de satisfacción, de motivación y de involucramiento para lograr eficiencia y calidad en nuestra tarea.

No decaeremos en nuestro esfuerzo de formación, los informes internacionales presentan a UTE como una de las empresas que capacita a más cantidad de personas por año respecto a las empresas de la región y del sector. Al mismo tiempo nos destacamos porque capacitamos en temas directamente ligados a la misión de la Empresa y a los objetivos estratégicos trazados por las diferentes unidades. En esta línea seguiremos adelante dando énfasis en proporcionar al funcionario la formación necesaria para desempeñar su puesto de trabajo, en la búsqueda permanente del aumento de la productividad.

Silenciosamente se ha trabajado en el tema de reconversión laboral, y esto se ha hecho buscando tanto el beneficio para la Empresa como para el funcionario. Muchos funcionarios han cambiado de unidad, y no sólo de lugar físico, sino también de tareas, sin traumas ni pérdidas materiales, mediante traslados o pases en comisión, capacitando para la nueva función cuando era necesario.

En la revisión del año no podemos dejar de resaltar algo interno de nuestra casa, de nuestra Gerencia de División Recursos Humanos: la implantación del módulo HR del producto SAP R/3, que soporta la gestión integral de los Recursos Humanos, sustituyendo al SGP. El cálculo de la nómina (liquidación de remuneraciones) fue el que demandó mayor cantidad de horas de programación, entre otras cosas por haber requerido su adaptación a la legislación uruguaya, y nos deja la satisfacción de que UTE ha sido la primer empresa uruguaya en implantar la nomina SAP.

Este hecho demandó un importante esfuerzo tanto en su implantación, como en su capacitación, y, más aún en su difusión, instalándose la Mesa de Ayuda para facilitar, atender y resolver las consultas de todo el personal de la Empresa.

HUM ha hecho hincapié en la comunicación con los funcionarios, organizando las Muestras de Arte; trasmitiendo lo que ocurre en la Empresa a través de *Somos*; coordinando charlas a cargo de especialistas sobre temas que hacen a nuestra cotidaneidad; informando mediante mensajes electrónicos o notas en las liquidaciones, e intentando recepcionar todas las inquietudes de nuestro día a día, esforzándonos en reflejar con ello "nuestra vida" en UTE.

Los logros de Recursos Humanos, y de la Subgerencia General Administrativa, son logros de todos los que pertenecemos a UTE, y así lo entendemos nosotros, son logros de Distribución, de Comercial, de Trasmisión, de Generación, de las Áreas de Apoyo.

En esta edición de *Somos*, se publican artículos de muchas unidades y de la Empresa toda, y se muestran, los objetivos, los planes y las estrategias para el año 2000. Si se los mira atentamente el factor común de los mismos es que para su logro, será necesaria la participación activa de todo el personal, el esfuerzo conjunto de todos los que trabajamos en esta UTE.

El devenir de un nuevo año nos impulsa a renovar nuestras fuerzas y optimismo y para afrontarlo debemos estar más unidos que nunca, tenemos que generar un entorno de confianza y de comunicación clara, en el que podamos superarnos como personas.

Esperando que así sea, dejamos nuestro deseo de ventura personal, pródigas realizaciones y felicidad para vuestras familias y que el nuevo año los encuentre concretando vuestros anhelos en todos los órdenes de la vida.

Cr. Raúl López
Cra. Dinorah Suárez

Terceras Jornadas de Integración de la División Sistemas de Información

Estrella Laurta
Grupo de Comunicación SIS

El pasado 12 y 13 de noviembre, todos quienes componemos el grupo humano de SIS, nos encontramos en el Parque de Vacaciones de UTE para renovar las energías que nos permiten continuar la concreción de los objetivos dispuestos para el presente año y para el próximo milenio.
Varios hitos se han cumplido en el presente ejercicio; la implantación de SAP R/3 como el sistema corporativo para la gestión administrativa de la Empresa, la implantación del nuevo sistema de información geográfico (Proyecto EGEO), la implementación de la "Oficina en Casa" para trámites comerciales a través de internet, la instrumentación de la infraestructura tecnológica que permite utilizar las nuevas tecnologías de la información (internet/intranet)... pero aún resta el gran desafío: superar los inconvenientes del advenimiento del año 2000 teniendo todos nuestros productos informáticos compatibles.
Es por ello, que este año distinguimos el siguiente lema: "**En el año 2000, SIS camino al éxito**"

El hilo conductor: "EL Circuito del Arcoiris" ...

En el primer día de nuestras jornadas, se buscó recrear y reafirmar aquellos conceptos que son parte del "día a día" y que hacen al sentir y entender de nuestra forma de trabajar:

- ✔ la **importancia del Cliente** y nuestro rol de prestadores de servicios;
- ✔ el concepto de **Benchmarking**; la necesidad de compararnos siempre con los mejores buscando la superación permanente;
- ✔ los conceptos asociados al **Marketing**, para incorporarlos a nuestras prácticas;
- ✔ el valor de la **Sinergia y el Espíritu de Equipo**, como los ingredientes esenciales para obtener resultados (el "yo" se hace más grande cuando se convierte en un "nosotros");
- ✔ la importancia de una **Planificación Integrada** que permita llegar siempre a fines corporativos y no como algo aislado del cuerpo empresa;
- ✔ la **Comunicación** como el nutriente de todas las actividades y de nuestras vidas;
- ✔ la **Creatividad y la Alegría**, el secreto de una verdadera receta de calidad, porque son los motores emocionales de las personas y **la calidad en SIS es justamente su gente.**

Estos siete componentes de nuestra filosofía de trabajo, los asociamos a los siete colores del arcoiris, buscando la semejanza entre la conformación de la luz y nuestro aporte como parte de UTE a la obtención de los productos que comercializa nuestra Empresa.

La emoción de la mano del reconocimiento...

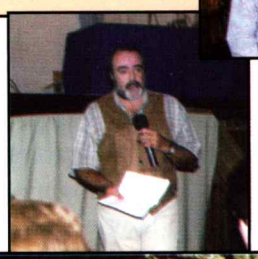
Año a año, SIS busca reconocer formalmente a su personal. Durante el mes de setiembre se realizaron las votaciones correspondientes por parte de la totalidad de los integrantes de la División y en el almuerzo del viernes 12 fueron presentados los compañeros reconocidos en el período 1999:

Valor Compañerismo

Daniel Arce	SGC
Gloria Reyes	SGE, SPI y SGO
Walter Raimonda	GDC,THEMIS, SAP
Viviana Casanova	SGD
Soraya Suárez	Técnicas
Miriam Barcelo	CPD
Gabriel Laborda	Hardware y SSII
Andrea Bentancor	Staff y Gerencia

El Mejor del Equipo

Mario Elola	SGC
Luis Pérez	SGE, SPI y SGO
Rita Gravano	GDC,THEMIS, SAP
Martha Uhlig	SGD
Diego Robatto	Técnicas
Juan Chávez	CPD
Pablo Schlotthauer	Hardware y SSII
Eduardo Ferreira	Staff y Gerencia



El Mejor por Aspecto

Julio Marote	Compromiso
Ana Meyer	Eficiencia
Celina Pazos	Colaboración Espontánea
Leonardo Kevertz	Trabajo en Equipo
Nicolás Telesca	Iniciativa y Creatividad

Posteriormente, se hizo una nueva votación, buscando al integrante de SIS más reconocido, siendo seleccionado **Pablo Schlotthauer** del Equipo Soporte Distribuido, de la Subgerencia de Servicios Informáticos

SIS y el futuro...

En la mañana del sábado 13, nuestra Gerente de División la Ing. Silvia Emaldi, nos acercó un recuento de los temas relacionados con el Plan de Sistemas que cubrió los últimos cinco años, resaltando los principales logros obtenidos. Asimismo, nos brindó una visión de los temas que se deberán emprender el próximo año, considerando principalmente el afianzamiento de la actual infraestructura tecnológica, la expansión de los servicios de la Empresa a través de la intranet/internet, la aplicación de toda la tecnología ya disponible para apoyar la formación (formación a distancia: "aula virtual").

El Subgerente General Administrativo, Cr. Raúl López y el Gerente de Área Administración, Cr. Diego Vega, se dirigieron a todos los integrantes de SIS en el cierre de las Jornadas, dándonos su visión sobre el contexto internacional, regional, empresarial y de UTE particularmente, de cara al nuevo milenio, y la ubicación de SIS dentro de los mismos. También abordaron temas tan actuales como la globalización, la regionalización, la importancia de la obtención de ventajas comparativas, aspectos imprescindibles de ser tenidos en cuenta al momento de fijarse los objetivos estratégicos a nivel Empresa.

Hasta aquí, una reseña de lo que fueron nuestras Terceras Jornadas. Muchas cosas no pueden encerrarse en este artículo: las emociones, las sonrisas, los abrazos, el compartir y convivir durante dos días dando lo mejor de cada uno en lo profesional, en lo laboral y esencialmente en lo humano.

El Grupo de Comunicación, junto a los grupos de Participación y Compromiso, Reconocimiento y Marketing y a todos quienes sumaron esfuerzos para llevar adelante nuestras jornadas, quieren darle un sincero y merecido GRACIAS a TODOS LOS INTEGRANTES DE SIS, por entregarse por entero a vivir y disfrutar estas jornadas, haciendo realidad aquello que planeamos cuando, año a año, comenzamos a organizarlas.

FORMACIÓN BÁSICA POR EXPERIENCIA

"Para mi es un gran orgullo trabajar con ustedes"

Estas palabras fueron expresadas por el Cr. Diego Vega frente a 60 funcionarios de varias localidades del país que participaron del Programa de Formación Básica por Experiencia. Queremos tomar prestadas estas palabras y hacerlas nuestras: para nosotros es un gran orgullo trabajar con ustedes, compañeros de Pando, Rincón del Bonete, San Gregorio de Polanco, Paso de los Toros, Mercedes, Represa de Baygorria, Piriápolis, San José, Montevideo, Paysandú, Quebracho, Forestal Bonete y Parque Minas.

El 5 y 6 de Diciembre pasado tuvo lugar el 8vo. Encuentro de Formación Básica por Experiencia en el Parque de Vacaciones, donde nos reunimos para intercambiar experiencias y reafirmar la importancia de la formación en nuestra Empresa y mantener la vigencia de la educación como un derecho de todos.
En este momento de cambios vertiginosos, lo único que nos puede ayudar a acompasar esta transición es el desarrollo personal. Tuvimos un encuentro enriquecedor entre educadores y educandos, compartiendo el cierre del evento con la presencia de la Gerente de División Recursos Humanos Cra. Dinorah Suárez.
Sentimos el orgullo de ser parte de este proyecto donde silenciosamente trabaja mucha gente, donde se fortalecen lazos de compañerismo.

Este año participaron 60 funcionarios, de los cuales 40 aprobaron la prueba de Acreditación tomada por la Inspección Nacional de Adultos del CODICEN. Haciendo un balance del trabajo al día de hoy, 580 funcionarios han concluido el ciclo escolar, pero aún nos restan 180 personas para alfabetizar.
Aún nos queda un tramo del camino a recorrer para ser la primera Empresa del Estado que alfabetiza a todo su personal.
Debemos asumir un compromiso colectivo para convencer a aquellos que todavía son renuentes a participar del curso. Necesitamos el apoyo de todos. Desde la Subgerencia General Administrativa y la Gerencia de División Recursos Humanos, asumimos este compromiso y esperamos estar acompañados en la tarea.

Si pudiéramos pedir un deseo mágico en las puertas del nuevo año, podría expresarse así: conseguir que estos 180 compañeros que tienen la escuela como una materia pendiente de la vida, superen esta etapa con éxito.

Junto a este anhelo, desde la Subgerencia de Formación queremos augurarle a todo el personal de UTE un Feliz Año y el deseo de tener una empresa sólida y pujante.

"Sólo la educación puede mejorar la calidad de vida tuya y de tu familia"

"La única diferencia que hay entre una empresa y otra es el nivel de capacitación de su gente"

...Caminante: son tus huellas, el camino y nada más, caminante no hay camino se hace camino al andar...(A. Machado)

"... Es el conocimiento lo único que diferencia a una empresa que tiene éxito de otra que no lo tiene y por lo tanto, de una persona que tiene éxito de otra que no lo tiene... Yo creo que son ustedes un símbolo de la UTE del futuro. Cuando mañana les den el diploma, muéstrenlo con orgullo a todo el mundo. Y digan a sus compañeros: "si yo lo hice, tú también lo puedes hacer; si para mí es importante, es muy importante para ti; si yo lo he comprendido, tú lo tienes que comprender también"...
...Y entre todos vamos a lograr mantener la UTE que todos queremos y vamos a generar una calidad de vida, en nuestra gente, mucho mejor...
Para mí es un gran orgullo trabajar con ustedes... El mérito es de aquellos que reciben y aprovechan esta segunda oportunidad cuando son adultos...
Deseo realmente que la Empresa les reconozca el mérito, que los compañeros reconozcan el enorme esfuerzo que significa estar aquí y haber culminado la tarea."

Cr. Diego Vega

"...Vamos a seguir con este esfuerzo, a los que no pudieron acreditarse en este año los esperamos en el próximo, y también les pedimos que transmitan a sus compañeros la idea de que juntos podemos compartir la responsabilidad del éxito de este proyecto."

Cra. Dinorah Suárez

Sonia Garro
Subgerencia de Formación

Sistema de localización de vehículos (AVL) para CMD MONTEVIDEO

Desde julio del presente año el Centro de Maniobras de Distribución (CMD) Montevideo dispone de un sistema de ubicación automática de vehículos basado en tecnología satelital GPS.

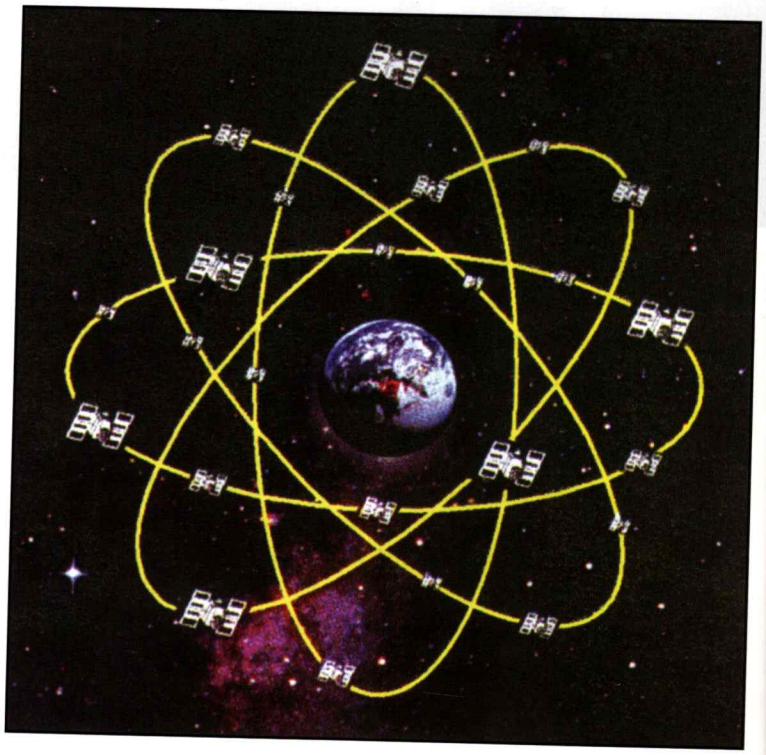
Héctor Baliñas
Gerencia Sector Comunicaciones y Telecontrol

AVL

El sistema, conocido comunmente por su sigla en inglés AVL (Automatic Vehicle Location), utiliza la información transmitida por los satélites del servicio GPS (Global Positioning System) controlado por el Departamento de Defensa de los Estados Unidos.

Los satélites son 24 y orbitan la tierra en diferentes planos de inclinación a razón de una revolución cada aproximadamente 12 horas, obteniendo de esa forma la cobertura de todo el planeta. Los mismos emiten permanentemente señales que, procesadas por un receptor GPS, permiten determinar la longitud, latitud, altura, etc. de la posición donde el receptor está ubicado.

La precisión de la posición obtenida con los receptores para uso civil es intencionalmente variada por los centros de control de tierra del sistema GPS a efectos de que no se utilice el servicio con fines bélicos, pudiendo variar de 5 a aproximadamente 100 metros el error inducido (obviamente los receptores GPS militares permiten obtener información con error inferior a 1 metro, la que se utiliza por ejemplo para el direccionamiento de misiles).

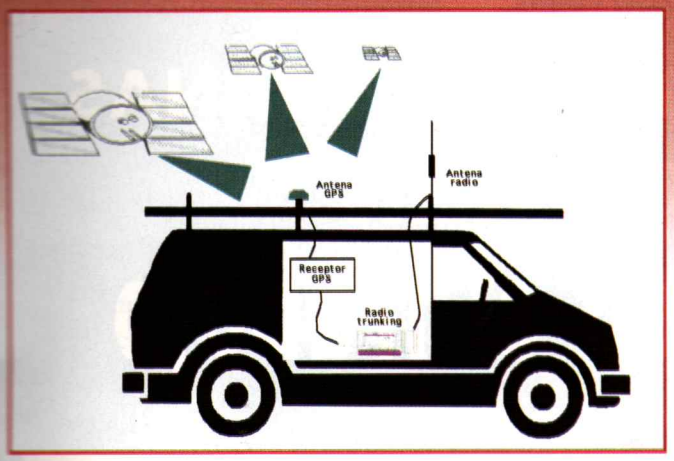


Los sistemas AVL están compuestos por un receptor GPS colocado en cada vehículo y una unidad de monitoreo central donde se recoge la información de todos los móviles. Para transferir dicha información es necesario también contar con un medio de comunicación confiable y apto para la trasmisión de datos.

CMD MONTEVIDEO

En el caso del CMD Montevideo la información de la posición de cada vehículo es transferida hacia la unidad de monitoreo por el mismo equipamiento de radio utilizado para las comunicaciones de voz.

Dado que Distribución de Montevideo dispone de un sistema de radio troncalizado (trunking) para las comunicaciones con las brigadas, la transferencia de datos del sistema AVL es totalmente transparente para los usuários del sistema de voz. Es decir que a pesar de que se utilice el mismo equipo para las dos funciones, quienes desde el CMD despachan los trabajos y las brigadas que operan en cualquier punto del Departamento pueden establecer sus



comunicaciones normales sin que éstas se vean afectadas por la transferencia de información GPS, dado que la información es enviada en el canal de control del sistema trunking, no afectando a los canales de comunicación utilizados para tráfico de voz.

En el Centro de Control ubicado en el CMD, la información de posición de los vehículos recibida vía radio es presentada en pantalla mediante un ícono sobre el mapa de la zona en que está ubicado el vehículo, permitiendo al operador verificar la ubicación de la unidad con un error normalmente menor a los 100 metros.

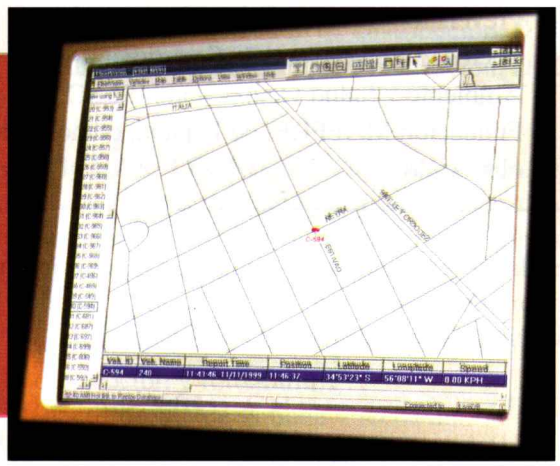
El operador dispone de un conjunto de herramientas que le permiten ampliar la visualización de una zona determinada, verificar los nombres de las calles, velocidad del vehículo, etc..

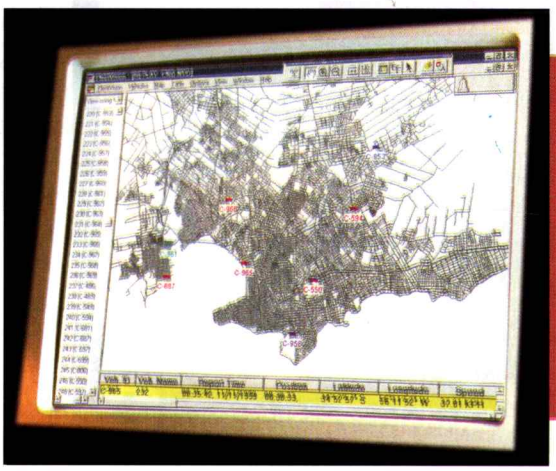
Cada unidad informa su posición de acuerdo a un criterio prefijado cuando está en movimiento y con determinada frecuencia cuando permanece inmóvil.

Desde el CMD también se puede solicitar la actualización de la posición de cualquiera de las unidades en el momento que el operador lo considere necesario.

En caso de requerirse, el sistema es capaz de efectuar un "replay" de la información recibida y recogida por su base de datos, de modo de saber por donde circuló un determinado vehículo un día y a una hora determinada.

El sistema adquirido por Distribución de Montevideo posee también herramientas adicionales, que si bien aún no se están utilizando, seguramente permitirán a mediano plazo mejorar la calidad del servicio prestado. Por ejemplo, la posibilidad de enviar alarmas desde los vehículos al centro de control, las que pueden ser activadas por eventos en el vehículo o por los funcionarios que viajan en él; implementar la activación de contactos en el vehículo desde el centro de control ubicado en el CMD; o la posibilidad de transmitir datos hacia y desde las unidad





El sistema de localización de vehículos ofrece una herramienta muy útil a quienes deben organizar el trabajo de flotas, tanto en situaciones normales, como en situaciones de emergencia. El hecho de disponer de la información de posición de las unidades permite que las decisiones se puedan tomar en forma ágil y con la seguridad de estar administrando los recursos con información en tiempo real.

XII JORNADAS LATINOAMERICANAS de Seguridad e Higiene en el trabajo

Del 22 al 26 de noviembre de 1999 se desarrollaron en la ciudad de Buenos Aires las XII Jornadas Latinoamericanas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siendo este el evento de mayor trascendencia de actualización prevencionista en Latinoamérica.

Fueron organizadas por la ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, ALASEHT, y por el INSTITUTO ARGENTINO DE SEGURIDAD.

En el presente período (1999 – 2001) la Presidencia de **ALASEHT** corresponde al **INSTITUTO ARGENTINO DE SEGURIDAD.**

En estas Jornadas, UTE fue seleccionada para la presentación de 3 trabajos elaborados por técnicos de nuestra Empresa. Todos ellos con el nexo común de su desarrollo a partir de experiencias realizadas en el contexto del Plan Estratégico de Seguridad del Área Distribución y Comercial, DYC.
Presentamos a continuación una breve reseña de cada trabajo presentado, y el nombre de sus autores, señalando en cada tema a aquellos que tuvieron el honor de representar a UTE exponiendo los mencionados trabajos.

ALASEHT es una organización integrada por entidades privadas sin fines de lucro, representativas de cada país miembro, dedicadas a la prevención de riesgos de accidente.
Integran esta organización:

- ✔ Asociación Brasileña para la Prevención de Accidentes, ABPA.
- ✔ Consejo Colombiano de Seguridad, CCS.
- ✔ Consejo Nacional de Seguridad de Chile, CNS.
- ✔ Instituto Argentino de Seguridad, IAS.
- ✔ Asociación Uruguaya de Seguridad para la Prevención de Accidentes, AUSPA.
- ✔ Sociedad Ecuatoriana de Seguridad, Medio Ambiente y Salud Ocupacional, SESO.
- ✔ Fundación MAPFRE, de España, como socio observador.

UNIDADES DIDÁCTICAS DE SEGURIDAD DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIAL DE UTE

- ✔ Daniel González Salta (Gestión de Distribución, DYC) - Expositor
- ✔ María Lucía Quartino (Seguridad e Higiene del Trabajo, HUM)

"La Unidad Didáctica es la respuesta a un factor de riesgo. Se puede definir también como una herramienta para la formación uniforme y descentralizada, que permite enseñar y guiar el análisis de factores de riesgo adoptando las medidas preventivas necesarias. Conviene detenernos en algunos conceptos.

En primer lugar que es una herramienta para el instructor porque: proporciona toda la documentación necesaria, facilita la preparación y el dictado de la presentación y hace más atractiva la formación. En segundo lugar permite la formación uniforme en toda el Área DyC, pues todos los instructores tienen el mismo material de base, pero conviene aclarar aquí que no se pretende limitar al instructor con esto, cada uno de ellos dará su toque personal a la formación y transmitirá su experiencia personal. Por último decimos que la formación es no centralizada, dado que se puede realizar en el propio lugar de trabajo."

EQUIPAMIENTO DE SEGURIDAD EN UTE FICHAS TÉCNICAS DE MATERIALES

(Integrantes del Comité Técnico de Materiales de Seguridad, COTES)

- ✔ Rodolfo Menéndez (Obras a Contratar y Medio Ambiente, DYC) - Expositor
- ✔ María Alejandra Roselló (Seguridad e Higiene, HUM) - Expositora
- ✔ Alejandra Fontana (Control de Calidad, ABA)
- ✔ Darling Olano (Gestión de Distribución, DYC)
- ✔ María Elena Rodríguez (Normalización, DYC)

"Las **FICHAS TÉCNICAS DE MATERIALES** son un compendio de datos dirigido a los usuarios intermediarios y finales de los equipamientos cubriendo los siguientes aspectos:

- ✧ identificación del material (código de almacén, descripción y fotografía),
- ✧ identificación de la ficha y fecha de elaboración o modificación,
- ✧ normas de referencia,
- ✧ características técnicas,
- ✧ campo de aplicación,
- ✧ procedimiento de uso,
- ✧ mantenimiento,
- ✧ transporte y almacenamiento,
- ✧ criterios de sustitución,
- ✧ condiciones de despacho,
- ✧ fabricantes/modelos homologados, posibles proveedores,
- ✧ marcas.

En oportunidad de la adquisición de los equipamientos de seguridad, bajo las condicionantes anteriormente descritas, se imparte formación a los usuarios a través de cursos dictados por personal técnico de la firma adjudicataria."

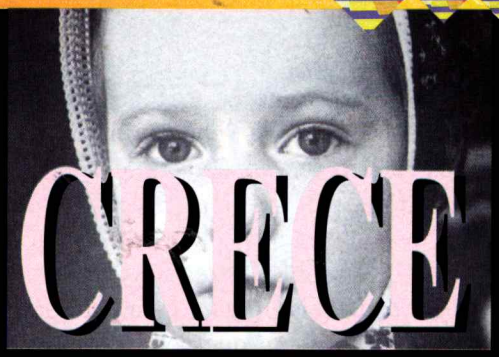
TALLER DE PROMOCIÓN DE CONDUCTA SEGURA

- ✔ Esteban Mello (Desarrollo de Recursos, HUM) - Expositor
- ✔ Gabriela Pereira (Desarrollo de Recursos, HUM)

"Se diseñó un conjunto de estrategias cuya filosofía común es que el trabajador tiene un grado de control mayor del que cree sobre la probabilidad de que su conducta en el trabajo sea segura o productora de accidentes. El lograr que él tome conciencia de esta realidad se convirtió así en el objetivo esencial del taller. Para ello, se elaboró una batería de técnicas de intervención en las que se analizan, desacreditan y corrigen creencias que llevan a actuar de manera insegura, y se proporcionan sugerencias concretas sobre cómo reforzar comportamientos tendientes a que el trabajo culmine con buenos resultados y sin accidentes.
Quien asiste a este taller, tiene oportunidad de evaluar cuán importante es su manera de trabajar en la conservación de su integridad física y psicológica y de aprender algunos procedimientos que le facilitarán las cosas a la hora de proponerse trabajar de forma más segura."

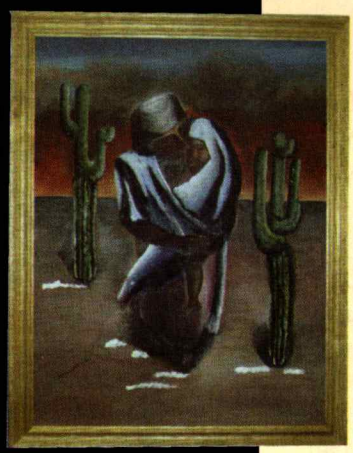
Felicitamos a todos los técnicos que elaboraron los trabajos y que presentaron los mismos en este evento, por su profesionalismo, empeño y fundamentalmente por su dedicación a la mejora de las condiciones de trabajo en nuestra Organización.

EL ARTE QUE CRECE



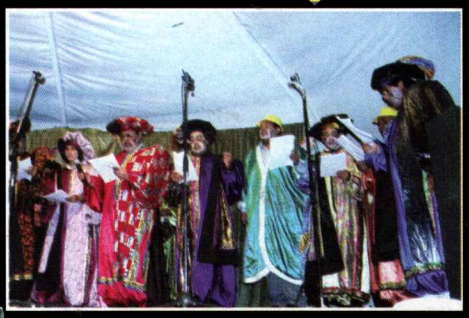
Las Muestras de Arte de Funcionarios de UTE comienzan a constituirse en "un clásico". Así ha quedado en evidencia luego de la reciente 4ta. Edición a la que dieron brillo organizadores y diseñadores, autores-expositores e intérpretes, jerarcas y funcionarios asistentes y hasta el propio público visitante.

Entre el 19 y el 26 de noviembre pasado, el Centro de Capacitación Técnica de esta Capital se vistió de arte y cultura, albergando, una vez más, en cada uno de sus recintos, imágenes y diseño, creatividad y talento, poesía y color.
Y mucho más.

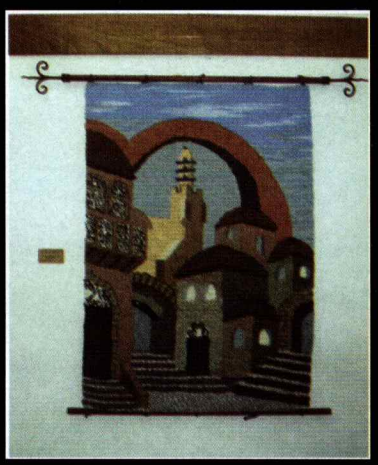


La cita fue planificada para goce y deleite de un ARTE - con mayúsculas - que se adueñó sensitivamente del aire, los espacios y la piel arrobada de cada observador, cautivando al visitante.

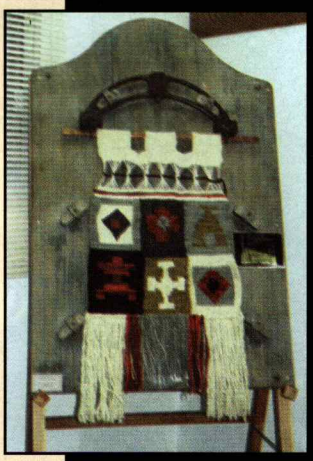
Del éxito de estos eventos no solamente son testigos las fotografías, tallas, óleos, tapices, poemas, esculturas, melodías y tantas otras expresiones, sino que la trascendencia de la excelente calidad de los trabajos y de las interpretaciones se ha venido constituyendo en factor preponderante para que se sucedieran, por ejemplo, casi inesperadamente, reconocimientos para autores plásticos de "nuestra casa" que ya han disfrutado de la magnífica oportunidad de exhibir su labor, desarrollada generalmente en forma silenciosa, aún fuera del ámbito propio de la Empresa. Prueba de ello han sido las presencias de sus obras desde el Centro de Capacitación Técnica (Leguizamón) a la Casa de la Cultura (Paysandú), desde el Palacio de la Luz a Altzella (Alemania), pasando por el Edificio Libertad (Presidencia de la República).

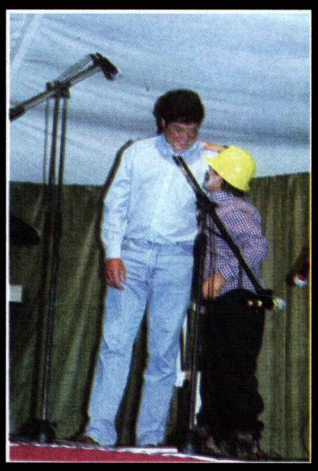


En ese marco, otorgando posibilidades a sus creadores, nuestra Empresa se afirma en el medio local como organización pionera en conceder un merecido espacio de reconocimiento al arte caudaloso y vital de su gente, tendiendo un puente de comunicación con la sociedad a partir de la obra de auténticos valores que enriquecen a todas luces, con aportes de muy creciente nivel, a la cultura nacional.

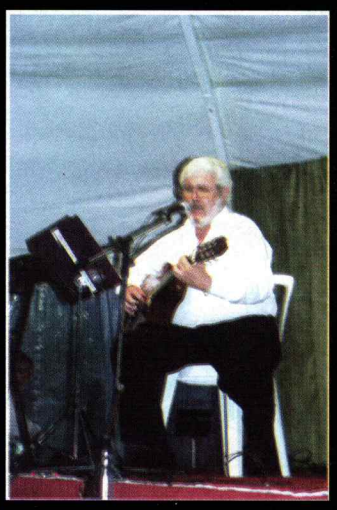


La visita a las obras de esta 4ta. Muestra, desde una óptica racional y crítica, nos induce a conclusiones que van mucho más allá del reconocimiento del esfuerzo individual o la capacidad creadora. A pesar de la diversidad de disciplinas o de enfoques, de matices o de técnicas, de diseños o de acabados, la galería ha tenido la virtud de presentarse como un conglomerado compacto, con una vigorosa tendencia hacia la homogeneidad y en el que ha predominado un fuerte componente creativo alimentado desde las raíces más profundas de lo auténticamente nacional, rescatando su acervo e impulsándolo a través de la magia de lo plástico.

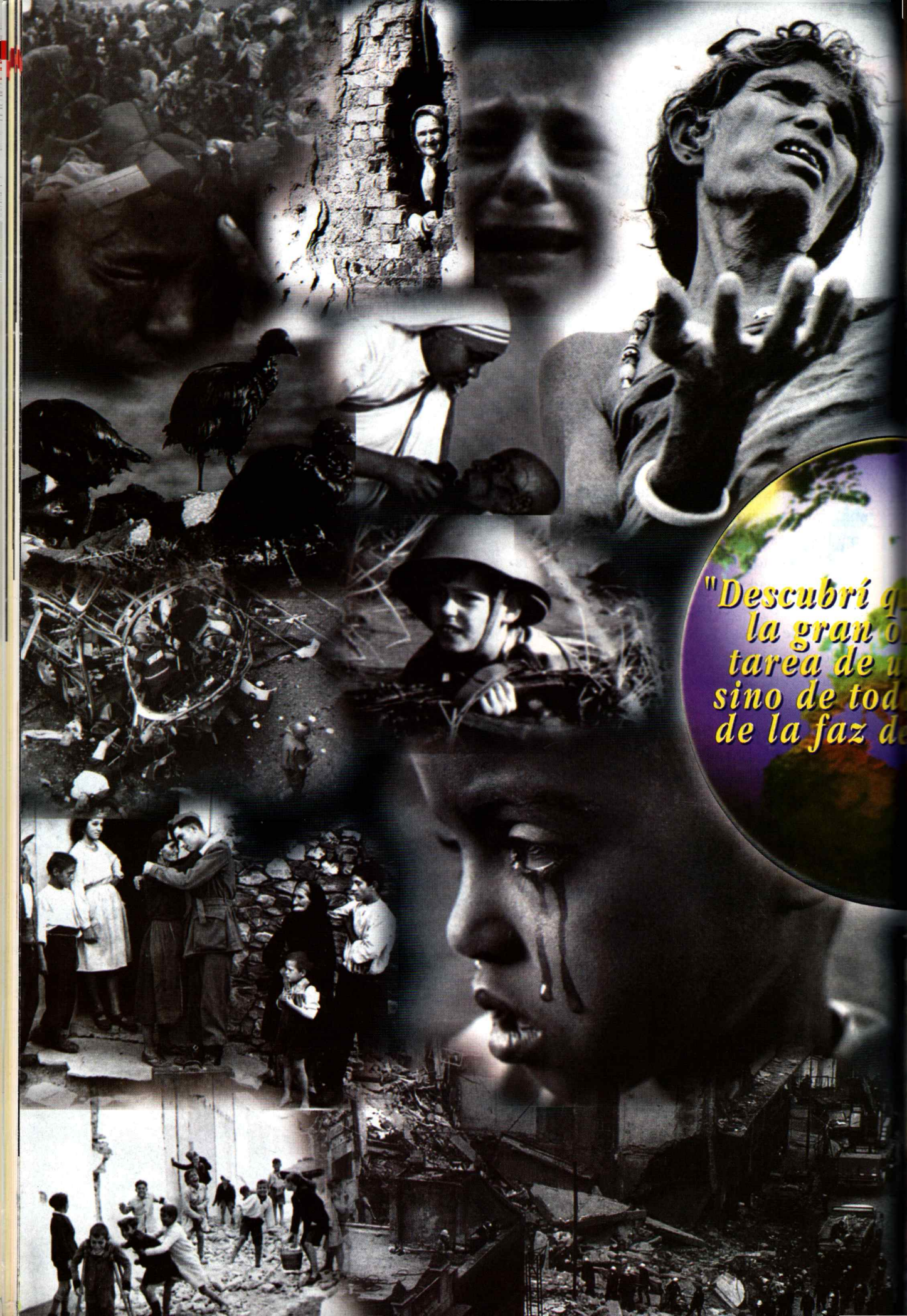


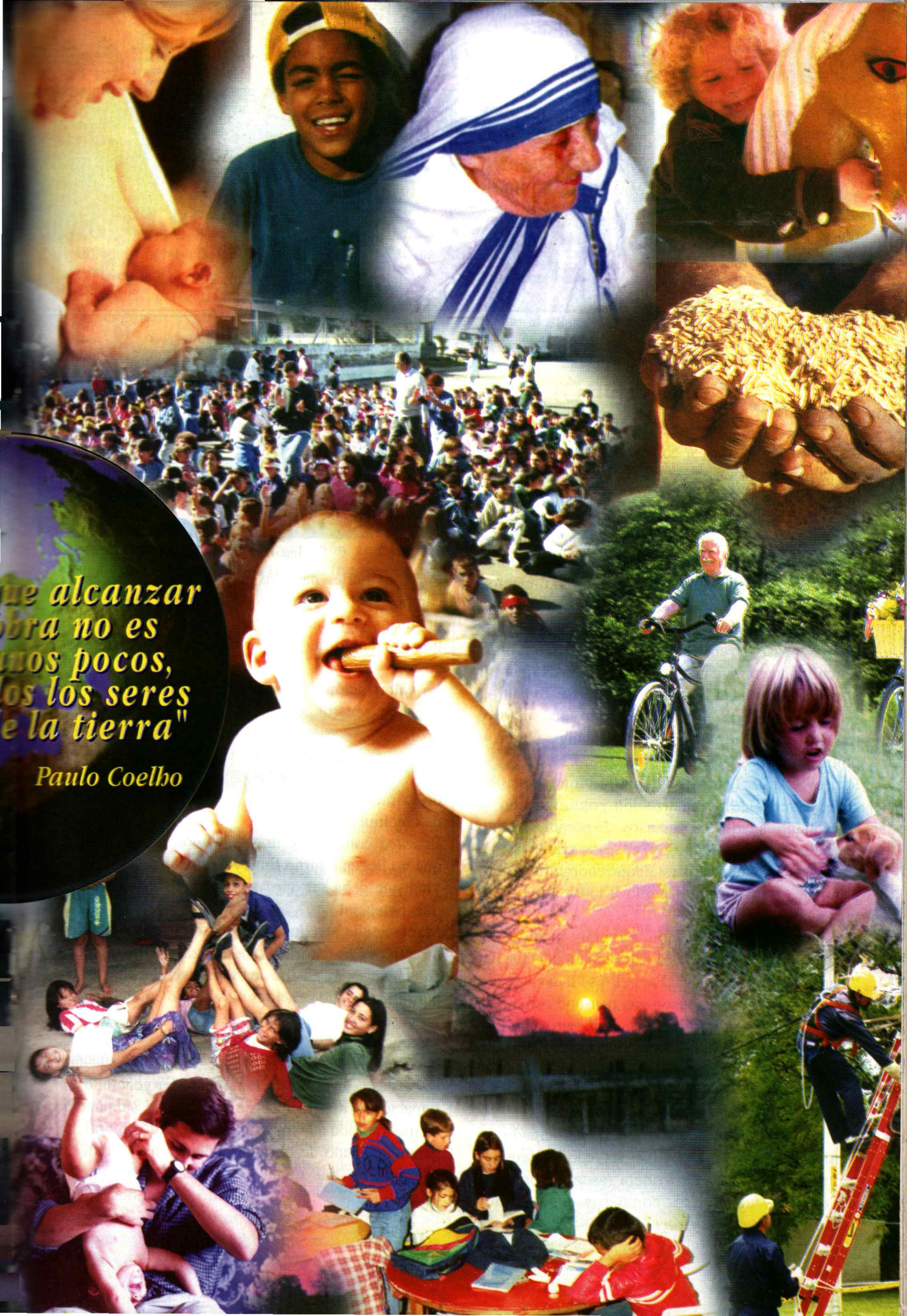


Las imágenes que incluimos en esta nota no están insertadas como "relleno de diagramación", tienen como objetivo hacer sentir esa satisfacción íntima inigualable que un autor o un intérprete puede experimentar al observar la difusión de su arte y su trabajo, pero también apuestan a constituirse en el acicate imprescindible para que quienes aún no han tomado la decisión de incorporarse a la participación en estas exposiciones lo hagan en las próximas ediciones, aportando su quehacer artístico o, simplemente, sumándose al aplauso o al regocijo colectivo que provocan estas actividades de alto contenido integrador, humano y espiritual.



Ing. Teodoro R. Frejtman


"Descubrí q
la gran o
tarea de u
sino de tod
de la faz d


ue alcanzar
obra no es
nos pocos,
los los seres
e la tierra"
Paulo Coelho

FORESTACIÓN

S.A.S.F.

UNA REALIDAD EN ARAÚJO (PAYSANDÚ)

Ing. Agr. Forestal **Horacio GIORDANO**

Como adelantáramos a comienzos de este año, el Servicio de Asistencia Social de Funcionarios y ex Funcionarios de U.T.E. (S.A.S.F.), apostó a un proyecto forestal en la localidad de Araújo (Paysandú) y hoy frente a esta realidad creciente, los directivos quieren compartir con todos los lectores de "SOMOS" los avances de este emprendimiento.

Con parte del fondo de reserva de los tantos socios activos y pasivos, en 1993, luego de varios estudios, se realizó la compra de 870 hectáreas de campo. En él se plantaron las especies que mejor se adaptaron a su objetivo de producción, tipo de suelo y topografía (eucaliptos grandis, glóbulus, dunii y pinos elliottii).

Para el S.A.S.F. la meta en la producción forestal ha sido y será la racionalización, optimización y sustentabilidad de los recursos disponibles, tanto naturales como humanos y en este marco se ha creado un patrimonio forestal, que enorgullece tanto a quienes trabajan en él como a todos los que lo visitan.

Actualmente la forestación en gran medida, ha concluido por lo que se está entrando en la etapa del "manejo de los bosques". Para ello se han encarado la valorización del monte en pie, pensando en que la madera producida al final del proceso de industrialización sea de una calidad competitiva.

Para este proceso y desafío se ha comenzado por la concientización de todas las personas involucradas en el proyecto.

Por una parte, los directivos, han participado en seminarios, conferencias y han visitado a diferentes centros de consumo de madera (aserraderos de la región) de manera de compartir junto a los industriales, su visión del desarrollo forestal en Uruguay, y las exigencias (aptitudes y defectos) de los diferentes mercados del mundo.

Por otra parte, para las tareas a realizarse en el campo, se ha contratado a empresas que poseen operarios calificados y capacitados, realizando los trabajos en forma más profesional y a un menor costo.

La valorización de los montes en pie se realiza en aquellos géneros y especies que fueron plantados con el objetivo de madera libre de nudos, apoyada básicamente en dos tareas: la *poda* y el *raleo*.

La *poda* es el corte de las ramas, respetando el tope de extracción de la copa, para no generar "stress" de crecimiento.

El *raleo* consiste en la eliminación de los árboles que no llegan a turno final y que ocupan un espacio vital que debe ser aprovechado por otro árbol con más potencial.

Manteniendo una línea solidaria con la sociedad, los directivos han autorizado la realización de prácticas en el campo, de cursos de "**Reconversión laboral**", permitiendo que personas sin trabajo comiencen un proceso de aprendizaje y capacitación, reincorporándose al mercado laboral con más oportunidades.

Cabe destacar que este fenómeno, ha generado un impacto positivo dentro de la sociedad sanducera: ha incorporado a la mujer a este mercado laboral, ha generado mano de obra calificada y ha logrado la valorización del monte. Además, en los cursos prácticos se han mostrado los beneficios medioambientales, incorporándose algunos conceptos básicos del ciclo del agua, dinámica de los nutrientes en el suelo, ciclo del carbono, etc.

SEGURO ESPECIAL CONTRA ACCIDENTES DE TRABAJO

BSE BANCO DE SEGUROS

UTE

Todos apostamos a la prevención de riesgos de accidentes. Esa es nuestra orientación como empresa líder en el mercado. Ello se refleja en nuestra capacidad para controlar los riesgos existentes de forma tal de asegurar a nuestros funcionarios condiciones de trabajo dignas, mejorándolas día a día.

Para ello existen Planes Estratégicos de Seguridad, con líneas de acción específicas, que tienen por objetivo sensibilizar a todos los integrantes de la organización, tanto a quienes tienen responsabilidad de Dirección, como al personal operativo que efectúa la tarea.

Sin embargo, a veces la prevención fracasa y tenemos que estar preparados para ese fracaso que es corporativo y debe ser asumido como tal.
Teniendo presente esta posibilidad, en el mes de setiembre UTE contrató un seguro especial contra accidentes de trabajo para el personal operativo.

Este seguro dispone una cobertura de U$S 25.000 en caso de fallecimiento por accidente laboral y U$S 5.000 en caso de incapacidad permanente muy grave.

Cabe destacar que este seguro especial tiene la característica de ser complementario al ya existente contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el cual es obligatorio y se mantiene para los empleados de UTE en todos sus términos.

Todos sabemos que la pérdida de la vida o de nuestras capacidades humanas no tienen reparación posible. De todas formas esta contratación especial, en principio por un año, ha sido una opción de UTE para ayudar a mitigar parte de las consecuencias que los accidentes involucran.

Subgerencia Seguridad e Higiene

M.S.P. - A.S.S.E. - S.N.S.
DONACIÓN VOLUNTARIA DE SANGRE

El Servicio Nacional de Sangre está elaborando un programa de trabajo con diferentes empresas para promover la donación voluntaria de sangre con el objetivo de satisfacer los requerimientos de los pacientes los 365 días del año.

A tales efectos se está realizando una campaña para llegar a la comunidad y lograr crear en ella un gran sentido de pertenencia y compromiso. La forma de difundir la propuesta es a través de autoridades de los ámbitos públicos y privados; médicos, líderes de opinión etc..
UTE no puede estar ajena frente a este desafío, y asume la difícil tarea conjunta de promover la donación voluntaria entre sus funcionarios.

Por mayor información dirigirse a 8 de Octubre 2720, a los teléfonos 4872414, 4873414, o comunicarse a la Subgerencia de Medicina Laboral a los teléfonos 2030134, 2092027.

CAUTE – ANTEL SIGUE CRECIENDO...

CAUTE-ANTEL, cuenta desde este mes con una nueva y anhelada prestación: Asistencia Médica Integral.
Un convenio firmado con la mutualista Cooperativa Central Médica posibilita que los socios de CAUTE-ANTEL complementen el servicio que reciben con internación médica y quirúrgica, exámenes, policlínicas con especialidades básicas, CTI, farmacia en la periferia de Montevideo (Suárez, Toledo y Barros Blancos), maternidad, urgencia sanatorial y servicio de urgencia domiciliaria.
También se podrá acceder a los servicios brindados a través de los institutos de medicina altamente especializada (cirugía cardíaca, marcapasos, prótesis de cadera y rodilla, diálisis, transplante renal y de médula ósea, entre otros).
Estas prestaciones se suman a las que ya presta Caute en su policlínico, así como los servicios médicos centralizados y descentralizados.
La principal ventaja radica en que por una cuota unificada ($U 580), que promedialmente se ubica por debajo de las que se cobran por prestaciones similares, el socio tendrá todos los servicios que Caute-Antel ya le brinda, más la atención en las áreas de internación y demás.
Se está trabajando a efectos de implantar un plan familiar que permita acceder a bonificaciones y otros beneficios.
Se proyecta ampliar paulatinamente los mismos servicios al interior del país.
Los interesados deben informarse a través de los teléfonos 9243054 y 9249807 de 13 a 18 hs., o personalmente en Agraciada 2417 Piso 1°, o Agraciada 2435 de 8 a 19 Hs.

Relaciones Públicas CAUTE - ANTEL

AUTOESTIMA: Eficiencia y bienestar psicológico

Los tiempos modernos, que junto a los deslumbrantes cambios resultantes del progreso tecnológico traen consigo altas dosis de exigencia e incertidumbre, nos plantean un escenario en el que nuestra actuación requiere de fortalezas y aptitudes clave para alcanzar nuestros objetivos de vida y ser felices. Una de esas fortalezas es la *autoestima*.

Ps. Esteban Mello
Gerencia Sector Desarrollo de Recursos Humanos

Tener baja autoestima puede determinar problemas en diversas áreas tales como la afectiva, la familiar, la laboral, la de pareja, la sexual, la social y otras. Pero... ¿qué es la autoestima?

Podemos definir la autoestima como un conjunto de conductas aprendidas que implican aceptarnos y querernos tal cual somos, conocer, valorar y aplicar nuestras aptitudes, actuar con confianza y seguridad, y evaluar racionalmente nuestros éxitos y fracasos.

Nuestro nivel de autoestima depende de que hayamos vivido o no una serie de experiencias a través de las cuales se aprenden formas de pensar y de actuar que son las responsables de cómo nos sentimos con nosotros mismos:

A) La forma en que hemos aprendido a pensar ante una situación de prueba. Una situación de prueba puede ser aprender un programa informático, una entrevista de trabajo, un encuentro con una persona que nos interesa como pareja.

Si hemos aprendido a encarar este tipo de situaciones con pensamientos tales como "confío en mis posibilidades" o "aunque al comienzo me cueste, la práctica irá mejorando luego mi desempeño", nuestra autoestima será alta. Si, en cambio, hemos aprendido a decirnos "no voy a poder" o "no sirvo para esto" nuestra autoestima será baja al igual que nuestra eficiencia y nuestro estado de ánimo.

B) Las oportunidades que tuvimos de experimentar e ir adquiriendo confianza a medida que la práctica nos volvía más capaces. Si desde pequeños nuestros mayores nos permitieron experimentar y hacer las cosas por nosotros mismos contando con su apoyo mientras adquiríamos las destrezas por medio de la práctica, nuestra autoestima será alta. Pero si nos impidieron hacer las cosas solos por miedo a que nos pasara quién sabe qué, habremos crecido con un conjunto de inseguridades y temores.

C) El grado en que conozcamos y apliquemos nuestras cualidades. Si hemos aprendido a reconocer nuestros puntos fuertes y ponerlos en juego en las situaciones de prueba, será mayor la probabilidad de tener éxito y nuestra autoestima más alta. En cambio, si nos hemos vuelto expertos en criticarnos y destacar sobre todo nuestros defectos y limitaciones, nuestra autoestima, nuestra eficiencia y nuestra felicidad se verán seriamente comprometidas.

D) La forma en que aprendimos a evaluar nuestros éxitos y fracasos. Algunos han aprendido a valorar su incidencia en las cosas que salieron bien y a analizar sus errores para mejorar las que salieron mal. Ese aprendizaje determina una buena autoestima. Otros, han aprendido a desvalorizar su participación en una actividad exitosa: "yo no hice casi nada." o "este logro no tiene ninguna importancia". Ante los errores, en cambio, se atribuyen toda la responsabilidad: "la culpa es mía y de nadie más". Esto provoca una muy baja autoestima, un nivel de eficiencia muy pobre y, sobre todo, insatisfacción con uno mismo y depresión.

No quisiera terminar esta muy breve exposición sobre la autoestima sin mencionar al menos un importante concepto: quien ha tenido la fortuna de vivir las experiencias que le permitieron aprender este conjunto de conductas que determinan una buena autoestima, puede sentirse feliz. Pero, y esto es lo que quisiera enfatizar, quienes no tuvieron esa suerte, pueden igualmente estar tranquilos dado que los seres humanos podemos aprender en cualquier momento de nuestra vida, en forma sistematizada, lo que no adquirimos naturalmente a lo largo de nuestro desarrollo.

Extracto de la exposición a cargo del Ps. Esteban Mello, en el marco del ciclo de charlas y talleres organizado por la Gerencia Sector Desarrollo de Recursos Humanos.

Ps. Beatriz Kazakebichius
Gerencia Sector Desarrollo de
Recursos Humanos

Los límites en los hijos

¿En qué consisten los límites?

Imaginen un conductor en la carretera, manejando de noche totalmente a oscuras donde no existen postes que le delimiten la banquina o línea central que le muestre que se pasó para la senda contraria. ¿Cómo puede sentirse?
Los límites consisten en esas rayas a los costados que delimitan el camino, sin éstos la gran libertad del camino sería un caos de ceguera e incertidumbre, miedo y vacilación. Las rayas no son el camino, el camino está entre ellas. Ellas te orientan no te fuerzan. Dan lugar a la libertad.
Cuando los límites están uno puede actuar y elegir, si quiero puedo salirme, detenerme. También para salirse hay que conocerlos.
Los límites son cercos protectores, marcos contenedores y referenciales.

¿Por qué son importantes?

Facilitan la convivencia y pautan sus reglas. Vivir es vivir con otros y en este sentido los límites son indispensables.
Es fundamental trasmitir un mensaje único, y muy importante que exista acuerdo entre ambos padres frente a la misma conducta del niño. También tiene que haber coherencia en nuestra forma de reaccionar en distintos momentos.
En el hogar donde impera la disciplina absoluta los niños no gozan de derechos, en el hogar donde se les consiente demasiado tienen todos los derechos, por lo que pierden el referente de que los demás también tienen derechos.
Cuando un niño es constantemente criticado, amenazado o castigado, o ve o siente que sus padres parecen siempre disconformes o enojados con él, le es muy difícil entender que al mismo tiempo lo quieren. Generalmente estos niños tienen una muy baja autoestima y se consideran poco valiosos e inferiores a los demás.
Por el contrario los padres que quieren evitar frustraciones a sus hijos y por ese motivo son fuente constante de permisividad, sin límites, sin enfrentamientos, sin escollos, impiden que el hijo sienta la necesidad de sufrir ausencias, de encarar situaciones que si bien se presentan como negativas para el niño pueden ser superadas luego.
Cuando un padre no da espacio para que el niño aprenda a enfrentar pequeñas situaciones, se le hará difícil comprender que entre los deseos y la satisfacción de los mismos, media un lapso. Y este aprendizaje es un pilar esencial para el logro de metas a largo plazo.
Un hogar bien organizado es aquel en que los niños y los adultos disfrutan de iguales derechos. **Ni la disciplina autoritaria, ni la permisividad abandónica ayudan a crecer a nuestros hijos.**

¿Qué costo pagan nuestros hijos cuando faltan los límites?

- ✔ Generación de sentimientos de inseguridad y temor, por la falta de respaldo para asegurarse de la protección y guía que necesitan.
- ✔ Falta de voluntad y desánimo ante los inevitables fracasos.
- ✔ Posible inadaptación social cuando se les da la posibilidad de hacer un manejo desmedido del entorno que los rodea.
- ✔ Fortalecimiento de sentimientos de omnipotencia como cara visible (todo lo puede, todo lo sabe), lo que externamente muestra, generando internamente el sentimiento contrapuesto de impotencia.

A nosotros como padres nos compete educar, señalizar el camino, al niño le compete crecer. Quizás esté en disconformidad con nosotros pero el estar disconforme es pensar, es plantearse una alternativa y eso ayuda a crecer. Tal vez, se ponga otros límites diferentes.

Extracto del taller a cargo de las Ps. Beatriz Kazakebichius y Valeria Vieyto, en el marco del ciclo de charlas y talleres organizado por la Gerencia Sector Desarrollo de Recursos Humanos

Ps. Beatriz Kazakebichius
Gerencia Sector Desarrollo de
Recursos Humanos

Los límites en los hijos

¿En qué consisten los límites?

Imaginen un conductor en la carretera, manejando de noche totalmente a oscuras donde no existen postes que le delimiten la banquina o línea central que le muestre que se pasó para la senda contraria. ¿Cómo puede sentirse?

Los límites consisten en esas rayas a los costados que delimitan el camino, sin éstos la gran libertad del camino sería un caos de ceguera e incertidumbre, miedo y vacilación. Las rayas no son el camino, el camino está entre ellas. Ellas te orientan no te fuerzan. Dan lugar a la libertad.

Cuando los límites están uno puede actuar y elegir, si quiero puedo salirme, detenerme. También para salirse hay que conocerlos.

Los límites son cercos protectores, marcos contenedores y referenciales.

¿Por qué son importantes?

Facilitan la convivencia y pautan sus reglas. Vivir es vivir con otros y en este sentido los límites son indispensables.

Es fundamental trasmitir un mensaje único, y muy importante que exista acuerdo entre ambos padres frente a la misma conducta del niño. También tiene que haber coherencia en nuestra forma de reaccionar en distintos momentos.

En el hogar donde impera la disciplina absoluta los niños no gozan de derechos, en el hogar donde se les consiente demasiado tienen todos los derechos, por lo que pierden el referente de que los demás también tienen derechos.

Cuando un niño es constantemente criticado, amenazado o castigado, o ve o siente que sus padres parecen siempre disconformes o enojados con él, le es muy difícil entender que al mismo tiempo lo quieren. Generalmente estos niños tienen una muy baja autoestima y se consideran poco valiosos e inferiores a los demás.

Por el contrario los padres que quieren evitar frustraciones a sus hijos y por ese motivo son fuente constante de permisividad, sin límites, sin enfrentamientos, sin escollos, impiden que el hijo sienta la necesidad de sufrir ausencias, de encarar situaciones que si bien se presentan como negativas para el niño pueden ser superadas luego.

Cuando un padre no da espacio para que el niño aprenda a enfrentar pequeñas situaciones, se le hará difícil comprender que entre los deseos y la satisfacción de los mismos, media un lapso. Y este aprendizaje es un pilar esencial para el logro de metas a largo plazo.

Un hogar bien organizado es aquel en que los niños y los adultos disfrutan de iguales derechos. **Ni la disciplina autoritaria, ni la permisividad abandónica ayudan a crecer a nuestros hijos.**

¿Qué costo pagan nuestros hijos cuando faltan los límites?

- ✔ Generación de sentimientos de inseguridad y temor, por la falta de respaldo para asegurarse de la protección y guía que necesitan.
- ✔ Falta de voluntad y desánimo ante los inevitables fracasos.
- ✔ Posible inadaptación social cuando se les da la posibilidad de hacer un manejo desmedido del entorno que los rodea.
- ✔ Fortalecimiento de sentimientos de omnipotencia como cara visible (todo lo puede, todo lo sabe), lo que externamente muestra, generando internamente el sentimiento contrapuesto de impotencia.

A nosotros como padres nos compete educar, señalizar el camino, al niño le compete crecer. Quizás esté en disconformidad con nosotros pero el estar disconforme es pensar, es plantearse una alternativa y eso ayuda a crecer. Tal vez, se ponga otros límites diferentes.

Extracto del taller a cargo de las Ps. Beatriz Kazakebichius y Valeria Vieyto, en el marco del ciclo de charlas y talleres organizado por la Gerencia Sector Desarrollo de Recursos Humanos.

Alma de grafito

... arma poderosa del escritor, del inspirado poeta, siervo dócil entre los dedos vacilantes del niño, indispensable herramienta del sabio incansable, compañero inseparable del estudiante, el obrero, el comerciante, el periodista, instrumento fecundo de la intelectualidad humana y de su laboriosidad creadora ... M. S. (1938).

Ing. Teodoro R. Frejtman

A las voces que se levantan profetizando que el lápiz, humilde y menospreciado, cenicienta de los elementos utilizados para la escritura, va camino a su final, oponemos nuestra certeza que no será así mientras continúe siendo un instrumento que logra la magia que la mano del hombre se mueva y libere el pensamiento.

La expresión lograda con el lápiz deja la huella de la emoción y sus trazos poseen la sensibilidad creativa, necesaria para acceder a las dimensiones de la intuición y de la interioridad humanas.

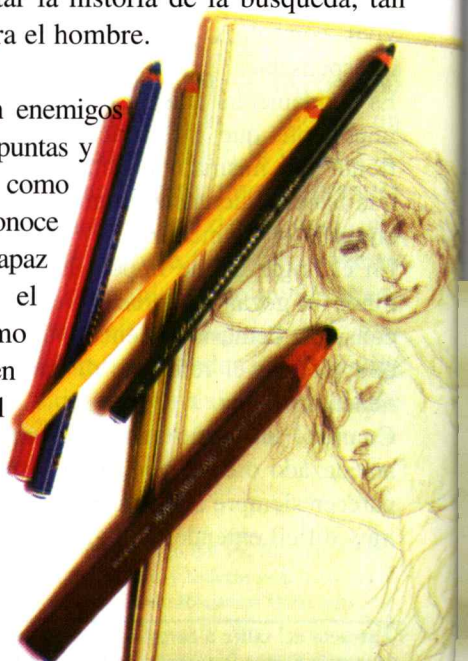
El lápiz abre las puertas a la construcción de mundos imaginarios, logrando que, tanto textos como dibujos, se transformen en llaves, accesos, revelaciones de profundos sentimientos, gracias a los cuales es posible explorar los umbrales del ser, aumentando el conocimiento íntimo, imprescindible para vivir en armonía y trascender.

Desde niños nuestros primeros garabatos se constituyen en el reflejo del alma, siendo el comienzo del camino de la comunicación con nuestro entorno más próximo. Como puerta de la lengua, en su grado más alto, por medio de nuestras primeras letras iniciamos la elaboración del universo de las ideas que nos llevarán al descubrimiento de las más audaces aventuras del hombre para comprenderse a sí mismo, a sus congéneres y al planeta en el que habita.

En el extremo opuesto está la goma de borrar. Borrar es como desalojar el espíritu. El acto de borrar parece haber nacido a partir de no ser ordenados a la hora de pensar. Aprendemos a hacer cosas y luego a no aceptarlas, a vivir en el ensayo de la prueba y el error. Es que si fuésemos rigurosos en el pensar y si lo hiciéramos con detenimiento antes de escribir, el borrador sería innecesario ya que si la mente tiene claro qué va a trazar, el dibujo o el texto surgen firmes y fieles al pensamiento y a nuestra espontaneidad.

Cuando un dibujo no es borrado, ofrece la posibilidad de estudiar toda la trayectoria, no sólo del trazo, sino de la chispa de nuestra individualidad, emotiva y espiritual, para llegar a un resultado. Borrar, además, es propiciar diversas maneras de olvido, es desdibujar un mapa de la mente y descartar la historia de la búsqueda, tan trascendente para el hombre.

Son también enemigos del lápiz el sacapuntas y el olvido. Uno como aparato que no conoce de ternura y es capaz de destrozarle el alma, tal como también lo hacen el filo del cuchillo o el de la antigua hoja



de afeitar; el otro como causa de los lápices perdidos. El lápiz a veces se pierde; le encanta esconderse debajo de los papeles, o dentro de un bolsillo de una prenda de vestir, arrimarse a las patas de la mesa o de las sillas y, al final, siempre reaparece entre las páginas de un libro, o posado en el pabellón de la oreja de quien lo ha buscado tanto.

El lápiz corriente, de 18 centímetros de largo, puede unir en un trazo continuo Montevideo con La Floresta, escribir no menos de 45 mil palabras y sobrevivir a 17 sacadas de punta.

Relatan los historiadores que un manuscrito de Teófilo, jurisconsulto de la Antigua Grecia, fue hecho al parecer a lápiz. Además de esta lejana referencia, la primera noticia haciendo alusión al lápiz como tal, ocurrió en el año 1565 en un tratado científico sobre los fósiles, del suizo Conrad Gessner, quien describió un objeto formado por madera y una mina.

Una anécdota que llega a nuestros días desde el año 1564 señala que una fuerte tempestad derribó un enorme árbol en un poblado del condado de Cumberland, en Inglaterra. Debajo de sus raíces fue hallada una masa de cierta sustancia negra de aspecto mineral, desconocida hasta entonces: era una veta de plombagina, o "plomo negro". Fue el grafito más puro encontrado en ese país y posiblemente en el mundo entero. Los pastores de los alrededores comenzaron a usar trozos de este material para marcar sus ovejas mientras que otros habitantes de la zona los partían en forma de varitas, que luego vendían en Londres bajo el nombre de "piedras de marcar". Estas varitas tenían dos inconvenientes: se rompían fácilmente y manchaban las manos de quien las tocaba. Algún genio desconocido resolvió el problema de la suciedad envolviendo un cordel alrededor y a lo largo de la vara de grafito, para ir quitándolo a medida que se gastaba.

En 1760, el químico Kaspar Faber, artesano de Baviera, Alemania, mezcló grafito con polvo de azufre, antimonio y resinas, hasta que dio con una masa espesa y viscosa que, convertida en varita, se conservaba más firme que el grafito puro.

Treinta años más tarde el químico francés Jacques Conté, por orden de Napoleón, se dedicó a hacer lápices ante la escasez de ellos a causa de la guerra con Inglaterra. Hacia 1795 Conté produjo por primera vez lápices de grafito, previamente molido con arcillas, prensando barras y luego horneándolas en recipientes de cerámica, logrando fabricar lápices de diferente dureza y altísima calidad.

En 1812 en Concord (Massachusetts, EE.UU.), William Monroe fabricó una máquina que producía tablillas semicilíndricas de madera de 16 a 18 centímetros de longitud. A lo largo de las mismas el aparato marcaba estrías en el centro del delgado semicilindro. Monroe unía con cola las dos partes de madera, pegándolas en torno al grafito. Así fue como nació el lápiz tal y como lo conocemos en la actualidad: útil, económico, portátil, versátil y adaptable a la mayor parte de las culturas de la Tierra.

A pesar de la avalancha de herramientas tecnológicas creadas para dibujar y escribir, para los artistas de occidente, los lápices son sagrados, por eso muchos de ellos guardan los pequeños trozos sobrevivientes, pues arrojarlos a la basura sería un pecado contra la imaginación.

Como arte y capricho, dibujar es una opción para ver el mundo a través de huellas de grafito cargadas de emociones, de fascinantes experiencias, de vivos sentimientos y también de manifestaciones del lado más oscuro del ser humano.

El lápiz es el instrumento intelectual más descuidado y subestimado en la historia de la humanidad. Sin embargo quienes le profesan a esta herramienta su más sentido amor han dicho que "desde la primera vez que se le sostiene en las manos, que se huele su madera aromatizada y su pintura nueva, que se muerde su pezón de goma y su carnoso cuello de cisne, se sucumbe ineludiblemente a su encanto mágico".

Ciclos de vida en la Tierra

Aunque no le demos la importancia que tienen, los ecosistemas marinos representan un sector clave en el funcionamiento de la vida en la Tierra, el 71% de la superficie de la Tierra corresponde a los océanos.

Por esta razón, alguien dijo que nuestro planeta debería llamarse Agua y no Tierra.

La vida en la tierra comenzó en los mares hace 3.500 millones de años. Estas primeras formas de vida debieron ser muy parecidas a algas y bacterias unicelulares, de las cuales evolucionaron todas las formas de vida.

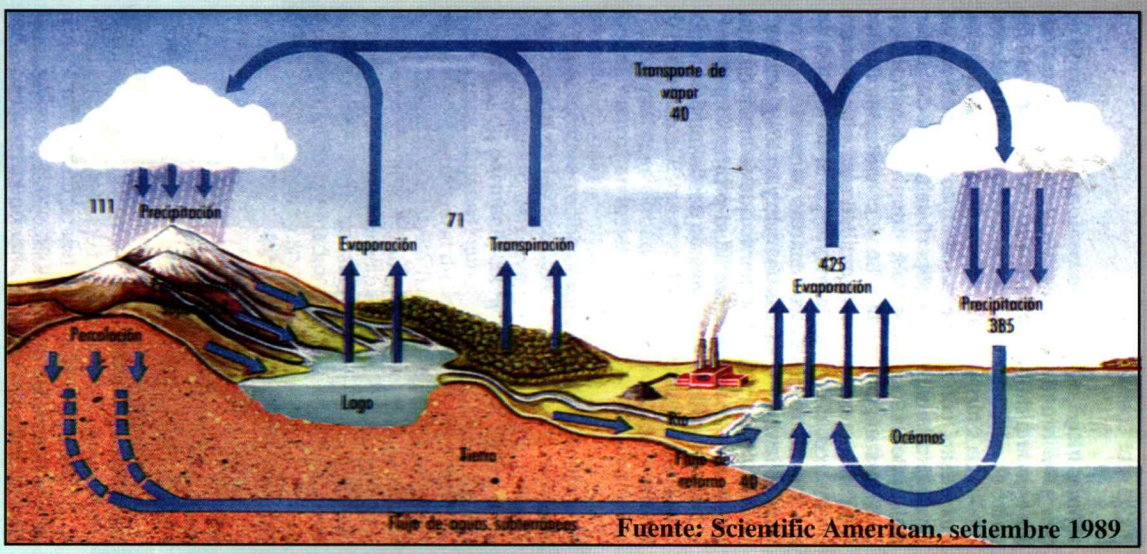
El agua es uno de los componentes más importantes de los seres vivos, y su contenido presenta grandes variaciones de un organismo a otro. Por ejemplo, las medusas están constituidas por cerca de un 99% de agua, mientras que el cuerpo humano por aproximadamente un 65%.

Asimismo, algunos tejidos dentro de un mismo organismo contienen más agua que otros; por ejemplo, la materia gris del cerebro tiene alrededor de 80% de agua, mientras los huesos sólo un 25%.

Debido a la abundancia de agua en el planeta se pensaba que este vital recurso era ilimitado, pero, sin embargo, una parte muy pequeña es aprovechable por el hombre.

El 97,41% del agua del planeta es agua salada de los océanos y sólo un 2,59% es agua dulce, de ésta, tres cuartas partes están atrapadas en las capas de hielo polar y en los glaciares, el resto se halla en aguas subterráneas y un 0,014% en lagos, suelos, atmósfera y ríos.

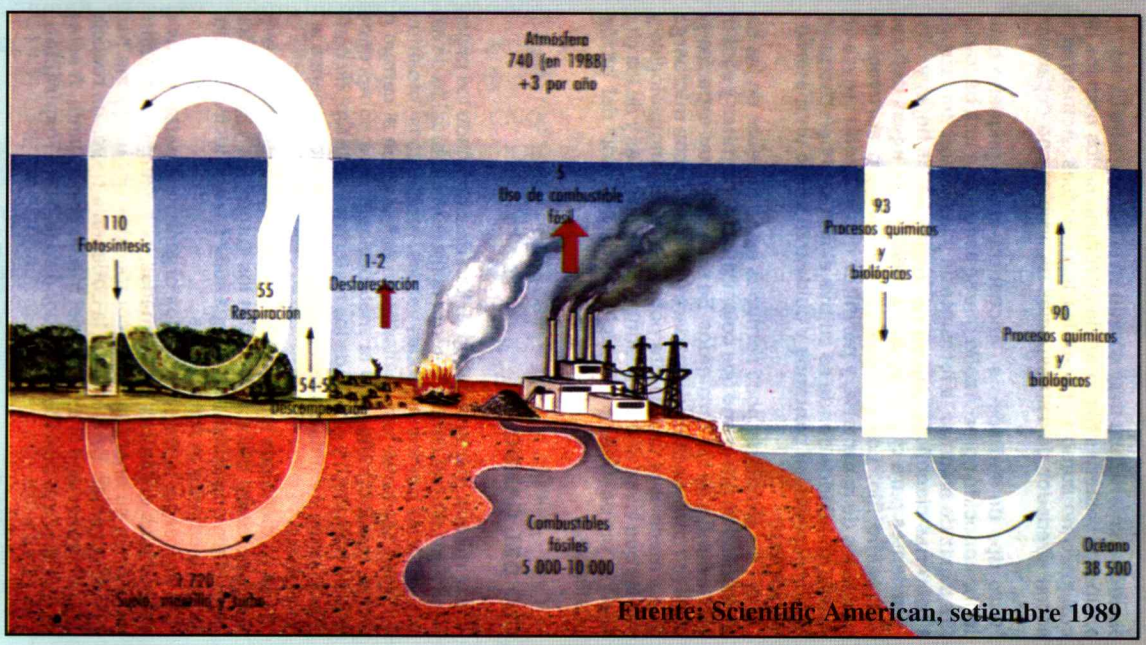
Por ello no debemos desperdiciar el agua y evitar en lo posible su contaminación ya que de ella depende la supervivencia de todos los seres vivos, incluyéndonos.



Ciclo global del agua - El flujo neto se mide en miles de kilómetros cúbicos por año (millón de millones de litros).

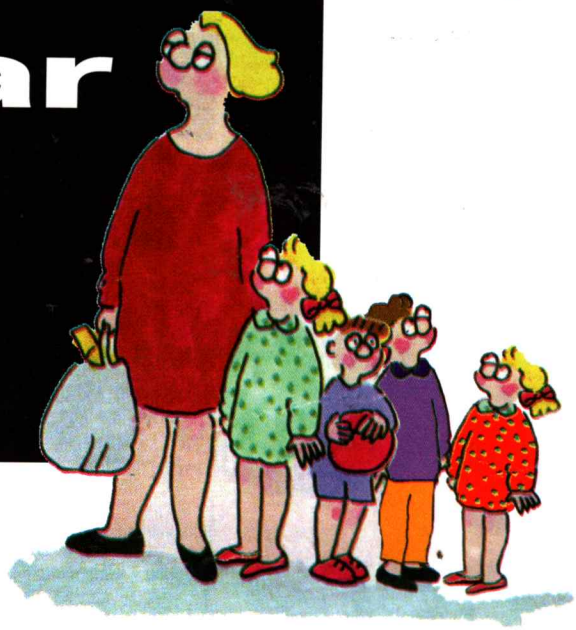
En relación a la importancia de los océanos, podemos agregar que son éstos los verdaderos pulmones del planeta, y no las selvas tropicales. El fitoplancton de los mares es el gran responsable de la oxigenación de la atmósfera, junto a la vegetación terrestre que realiza un aporte muy valioso.

Analicemos el ciclo del carbono:



En esta figura, se muestran dos ciclos del carbono (en miles de millones de toneladas), el de la izquierda corresponde al ciclo biológico en la parte terrestre, y el de la derecha al de los océanos, que es biológico y químico. Ambos ciclos remueven tanto carbono como el que restituyen a la atmósfera, sin embargo el balance en el mar tiene una absorción neta de 3 mil millones de toneladas, lo que reduce el daño provocado por las actividades humanas (desforestación y consumo de combustibles fósiles) las que están aumentando el carbono atmosférico y contribuyendo al efecto invernadero.
Esta comparación nos permite apreciar lo importante que son los océanos para la vida en la tierra.

¿vacunar o no VACUNAR?



Las primeras dudas que surgen acerca de este polémico tema son: ¿conviene o no vacunarse? ¿qué ventajas y qué inconvenientes nos puede traer?.

Para contestar estas inquietudes daremos una breve información referente a lo que son las vacunas.

Una vacuna es un preparado elaborado en base a gérmenes o microorganismos (virus y bacterias) que introducido en nuestro organismo, mediante una inyección o por vía oral, produce una reacción de defensa contra agentes ajenos a nuestro cuerpo. Los microorganismos introducidos se encuentran con células especializadas que fabrican sustancias capaces de neutralizar su efecto nocivo. Estas sustancias se denominan **anticuerpos**, y se unen con ciertas partes de la membrana de los microorganismos bloqueando su acción. Este complejo proceso se denomina **inmunidad**.

La reacción inmunitaria es una de las armas que poseemos contra las enfermedades. Hay dos tipos de inmunidad: la naturalmente adquirida por padecer determinada enfermedad, por ejemplo el sarampión o la varicela, y la inmunidad adquirida por vacunación.

Es importante recalcar que el proceso de creación de anticuerpos no es inmediato al contacto con los gérmenes, el organismo se toma su tiempo para fabricarlos, por ello hay un período en que la vacuna no protege hasta tanto no haya una cantidad suficiente de anticuerpos circulando para neutralizar un germen que pudiera introducirse en nuestro organismo.

De lo expuesto se deduce la conveniencia de vacunarnos para evitar ciertas afecciones, ya que lamentablemente no se cuenta con vacuna para todas las enfermedades.

Así como existe una enorme ventaja en la prevención mediante la vacunación, existen tambien desventajas. La más importante es que a veces las vacunas no son lo efectivas que deberían ser, esto se conoce como baja cobertura.

La cobertura se mide en porcentaje de eficacia, una vacuna se puede considerar eficaz o con adecuada cobertura cuando alcanza el 90% o más de efectividad. La medición de la cobertura se realiza por la detección de los anticuerpos que la vacuna ha generado en el cuerpo.

Hay otros inconvenientes como ser los efectos secundarios, a veces molestos, pero casi nunca peligrosos. Entre ellos destacamos la fiebre, malestar general, cefaleas, vómitos, diarrea, dolor hepático. Los efectos secundarios dependen de las características de la vacuna en sí, es decir si responde a virus vivos atenuados o si es obtenida por ingeniería genética. Existen también algunas contraindicaciones dependiendo del tipo de vacuna.

En nuestro país las vacunas obligatorias por el Ministerio de Salud Pública están agrupadas en el cronograma oficial de vacunación, el cual se va adecuando a las condiciones epidemiológicas del momento. Hay vacunas incorporadas hace algunos años como la HIB (contra el H. Influenzae) y algunas más recientes como la HPB (contra la hepatitis B) que se ha agregado este año. Ambas integran la pentavalente junto a la triple bacteriana. También es de reciente incorporación la antivaricelosa.

Existen también vacunas fuera del cronograma oficial tales como la vacuna antigripal, la antineumocóccica y la dirigida a la hepatitis A. Su administración tiene indicaciones precisas de acuerdo a distintos parámetros como la edad, el estado de salud, las condiciones sanitarias y las patologías concomitantes.

Merece especial mención, en este momento, la vacuna antimeningocóccica (contra la meningitis). Existen en nuestro medio dos vacunas:

- una proporcionada por el MSP, que protege contra los tipos A y C de meningococo, se administra en una única dosis, no requiere receta y es gratuita.
- otra, disponible en el mutualismo, protege contra los tipos B y C de meningococo, se administra en dos dosis separadas por un intervalo de 6 a 8 semanas, requiere receta del pediatra y no es gratuita.

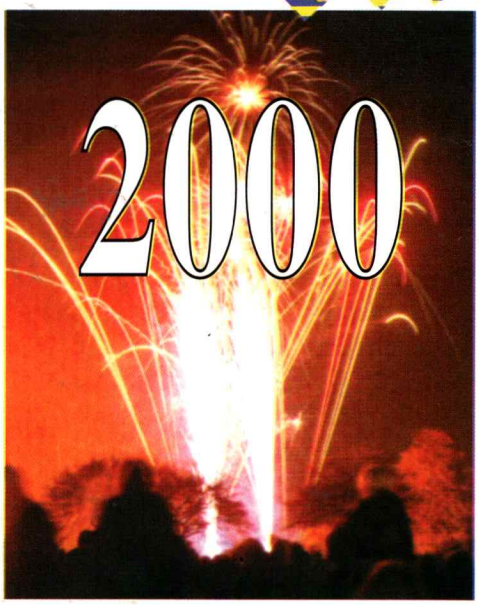
Ambas se deben administrar entre los 2 y los 19 años.

El MSP aconseja la vacuna AC, y la revacunación a los menores de 20 años que la hubieren recibido en el año 1996 o anteriormente. No aconseja la vacuna BC porque ha tenido baja cobertura, quedando su administración a criterio de los padres, y sabiendo que la misma no es nociva ni tiene contraindicaciones precisas.

Si se opta por administrar los dos tipos se debe esperar 20 a 30 días entre cada una para dar tiempo al organismo a la formación de anticuerpos.

Se ha manejado erróneamente la información de que estas vacunas previenen específicamente el púrpura fulminante, debido a que esta afección es una grave forma de infección bacteriana, generalizada, causada entre otros agentes por el meningococo. Las manifestaciones iniciales son fiebre alta, dolores de cabeza y vómitos. En horas la piel y diferentes órganos del cuerpo son afectados. Una vez instalado el cuadro la evolución es sumamente rápida, de ahí el nombre de fulminante, y requiere un tratamiento bajo estricta vigilancia médica.

FESTEJANDO *la* LLEGADA *del* 2000



La llegada del año 2000 ha dado lugar a la organización de una enorme cantidad y variedad de actividades y espectáculos a lo largo de todo el planeta.
Compartiremos los preparativos organizados en algunas de las principales ciudades del mundo y cómo se despedirá el viejo milenio y se recibirá el nuevo en la capital de nuestro país.

Europa

Italia, está casi lista para mostrar todas sus galas. La ciudad de Roma, por ejemplo, renovó sus sitios históricos, inauguró nuevos museos y suma otro gran suceso: el Gran Jubileo del Año 2000, que se inicia en la Nochebuena en la Basílica de San Pedro cuando el Papa abra la Puerta Santa, atraerá millones de turistas y peregrinos que viajarán especialmente para esa ocasión.

En **Francia**, **París**, la noche del 31, unas puertas enormes, alineadas a lo largo de los Campos Elíseos, se irán abriendo una a una y, sobre una gran alfombra roja extendida desde el Museo del Louvre hasta el Arco del Triunfo, se sucederán diversas manifestaciones artísticas, animadas por música y danza. Las autoridades francesas tienen previsto también, plantar mil kilómetros de árboles a lo largo del meridiano que pasa por París, el "Meridiano Verde", como se lo denominó, será, para los franceses, un símbolo de fe en el futuro.

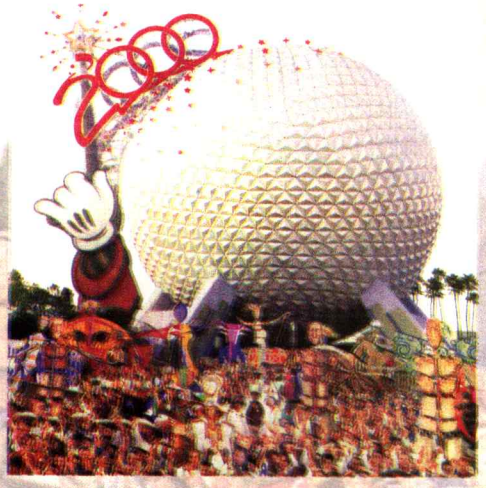
En **Inglaterra**, una gran rueda espera que den las 12:00 para comenzar a girar. Denominada el Ojo de Londres, la rueda mirador, de 135 metros de altura, está situada a orillas del Támesis, frente al célebre Big Ben. Cada una de las cabinas que la integran tiene capacidad para llevar hasta 25 personas que podrán acceder a una vista espectacular de la ciudad. También sobre el Támesis, pero en Greenwich, donde pasa el famoso meridiano que divide al Este del Oeste, una cúpula gigante descubre la presencia del Domo del Milenio. Este gran centro de actividades, preparado especialmente para esta ocasión, tiene como lema: "Es Tiempo de Marcar una Diferencia". Cerca de ahí está el antiguo Observatorio Real donde se programó una fiesta multitudinaria que promete reunir unas 50.000 personas.

ceanía

n Oceanía, por su parte, los estados polinesios de **ueva Zelanda, Tonga y Kiribati**, que tienen 12 oras de adelanto con respecto al meridiado de reenwhich, proponen vivir antes que nadie la lleada del 2000.

lmérica

n **Estados Unidos**, en la ciudad de **Nueva York**, n globo iluminado iniciará su descenso por el más-il del edificio One Times Square, llegará a la base a a medianoche y encenderá un letrero luminoso con el número 2000. El espectáculo se enmarca en una gran fiesta callejera con un show de fuegos artificiales. En **Florida**, en el complejo de Disney, una esfera de nueve metros de diámetro que representa un globo terráqueo se transforma de noche en una pantalla de video en la que se proyectan imágenes del mundo.



En **Brasil**, este año la playa de Copacabana convocará a miles de personas vestidas de blanco que encenderán velas y lanzarán ofrendas florales a Yemanyá, la Reina de las Aguas.

En el **Perú**, se realizará la Fiesta de la Luna, una celebración multitudinaria con la que Cuzco recibirá el 2000. El acontecimiento será una combinación de tecnologías modernas, como juegos de luz y sonidos y de ritos ancestrales de la época incaica.

En **Argentina**, fuegos artificiales, una escultura luminosa y un desfile de barcos serán parte de las celebraciones preparadas por la ciudad de Buenos Aires. El escenario principal: el Río de la Plata.

Montevideo

Montevideo de acuerdo a un documento elaborado por la IMM, "celebrará festivamente la llegada del año 2000 valorizando su historia y proponiéndose el desafío de consolidarse como Ciudad de la Paz, integrando a todos los ciudadanos, sin excepción, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y alcanzar cada día más, una mejor convivencia, solidadria y abierta".

Dentro de los espectáculos previstos destacamos convertir en peatonal a 18 de Julio el 12, 19 y 26 de diciembre y bailes gratuitos en la Rambla: Rambla y Sarmiento, Faro Punta Carretas, Kibón y Museo Oceanográfico, el 30 de diciembre a partir de las 21 hs.. Los festejos continuarán durante todo el mes de enero a través de la organización de diferentes espectáculos a realizarse en las playas, en el Teatro de Verano y en la Sala Zitarrosa.

El próximo 31 de diciembre, el planeta se prepara para celebrar. Y como siempre para estas fechas, se renueva la esperanza de un mundo mejor. Hoy, sin embargo, a pasos del tercer milenio, los deseos no bastan si el hombre no asume el firme compromiso de que sea así.

Fuente: "Muy Interesante" Nro. 170.
Agradecemos a "Montevideo 2000", de la I.M.M..

Una Casa para el Tiempo

Hacía muchísmos años que el señor Tiempo vivía en el enorme reloj del campanario...Tantos, tantos años, que ya no soportaba vivir más allí arriba.

- Necesito que me encuentren una nueva casa para vivir -le dijo a dos UH-Manos que venían todos los días a visitarlo. Si no me encuentran una nueva casa, me voy y ya no habrá más tiempo en este mundo.

Los UH-Manos no se podían imaginar este mundo sin tiempo, por eso buscaron y rebuscaron una casa nueva para él. Después de discutir mucho, decidieron que un viejo reloj con cadena de oro, podía ser esa nueva casa.

Cuando se lo presentaron, don Tiempo miró el antiguo reloj de un lado y de otro.

Después dijo: - está bien. Voy a probar vivir un día en esta casa. Vuelvan mañana a esta misma hora.

A esta misma hora -repitió- porque si no lo hacen, ¡me voy!. Y ya no habrá más tiempo en este mundo.

Al otro día cuatro segundos antes de la misma hora, llegaron los UH-Manos y le preguntaron al Tiempo:

-¿Y? ¿Te quedarás a vivir en el reloj con cadena de oro que te conseguimos?

Don Tiempo estaba de muy mal humor, pálido y con ojeras.

-¡Ni loco! No pude dormir en toda la noche. ¿Acaso no vieron cómo es aquí dentro? ¡Miren, miren! -repetía furioso-. Esto está lleno de ruedas con dientes. ¡Me mordieron toda la noche!

-¡Pero esas ruedas son los engranajes del reloj! -protestaron los UH-Manos. ¡Sin ellos no funciona!

-¡Qué me importa que sean lo que sean! ¡A mí no me gusta que me muerdan! Esta casa tampoco me hace sentir feliz. Así que me vuelvo al campanario...Y si mañana a esta misma hora no encontraron mi nueva casa, ¡me voy! Y ya no habrá más tiempo en este mundo.

Al otro día tres segundos antes de la misma hora, llegaron los UH-Manos con otra casa, para el tiempo.

Esta vez traían un reloj ultramoderno: - es de cuarzo y con pilas alcalinas.

El Tiempo puso cara de asco.

Dale, probalo -insistieron los UH-Manos.

Está bien, lo probaré sólo por un día para ver qué pasa -aclaró el Tiempo. Pero recuerden que si mañana no vienen a esta misma hora, ¡me voy!, y ya no habrá más tiempo en este mundo.

Al otro día, dos segundos antes de la misma hora, llegaron los UH-Manos al reloj del campanario de la iglesia.

-¿Y? -le preguntaron los UH-Manos. ¿Te quedarás a vivir en este reloj supermoderno?

De nuevo el Tiempo estaba de mal humor, pálido y con ojeras.

-¡Ni loco! ¿No vieron cómo es este reloj de cuarzo aquí dentro? ¡Miren, miren! -repetía furioso. ¡parece una ciudad de metal! Todo está frío. Y, ¡para colmo de males!, la pila se pasó toda la noche pinchándome con sus descargas eléctricas.

Los UH-Manos no decían nada pero estaban empezando a perder la paciencia.

El tiempo los miró a los ojos cuando les dijo: - esta casa tampoco me hace feliz, así que me vuelvo al campanario. ¡Les doy una última oportunidad!, pero si mañana a esta misma hora...

- Si, si, ya sabemos: si mañana a esta misma hora no te hemos encontrado una nueva casa, te irás y nos dejarás sin tiempo en este mundo.

Al otro día ocurrió algo diferente. Los UH-Manos llegaron cinco minutos antes de la misma hora. Esta vez no traían ninguna casa para que el Tiempo la probara.

-¿Y?...¿Dónde está mi nueva casa? -preguntó ansioso el Tiempo.

-No encontramos ninguna. ¡Sos muy exigente!

-¡Vamos! -apremió el Tiempo- todavía tienen cuatro minutos y tres segundos para encontrarme una casa nueva.

Los UH-Manos buscaron con sus ojos desde el reloj del campanario. El reloj de la torre dominaba toda la ciudad.

-¡El tiempo corre! -gritaba el Tiempo, mientras, corría alrededor de las enormes ruedas del reloj gigante.

Los UH-Manos vieron allí abajo, en la plaza, a gente apurada y a viejos sentados en los bancos y a unos cuantos niños corriendo y a señoras con vestidos de colores.

-Tienen dos minutos y diez segundos para encontrar mi nueva casa. Si no lo hacen, ya saben de memoria lo que haré, ¿no?

Entonces los UH-Manos se hablaron en secreto:

-Bss Bss, tric, tap, suisss, bis, bis. ¡Espéranos un poco que ya volvemos! -le gritaron al Tiempo, mientras bajaban volando por la escalera del campanario.

-¡Pero yo no puedo esperar! -protestó el Tiempo- yo no puedo detenerme. ¿No lo entienden? Soy el Tiempo. ¡EL TIEMPO! ¡EL TIEMPO!

Cuando terminó de repetir su nombre, los UH-Manos ya habían llegado hasta la plaza.

Habían tardado un minuto exacto en bajar y veinte segundos en asegurar con los ojos la que sería la nueva casa del Tiempo.

-¡El tiempo se termina! ¡Me estoy por ir!- les silbaba el Tiempo desde allá arriba.

¡Ya está! ¡Podés bajar! No te conseguimos una, sino DOS casas nuevas.

Faltaban cincuenta segundos.

-¿Dos casas...?- preguntó con curiosidad el Tiempo y se largó planeando hasta quedar junto a los UH-Manos - ¿Dos casas nuevas?

¡Si, dos! ¡Vení acercate!

Faltaban treinta segundos para que fuera la misma hora.

Los UH-Manos hablaron rapidísimo.

-¿Por qué no vivís adentro de esos hombres sentados en el banco de la plaza?

-¡Pero si son hombres muy, muy viejos! -protestó el Tiempo.

Sí, es cierto. Esos ancianos, como vos, tienen todo el tiempo del mundo.

Bueno, no parece una idea tan mala -comentó el Tiempo. Viviendo en ellos podría soñar tranquilo en las tardes de sol... Y la otra casa, ¿cuál es?.

Faltaban tres segundos, dos segundos, un segundo.

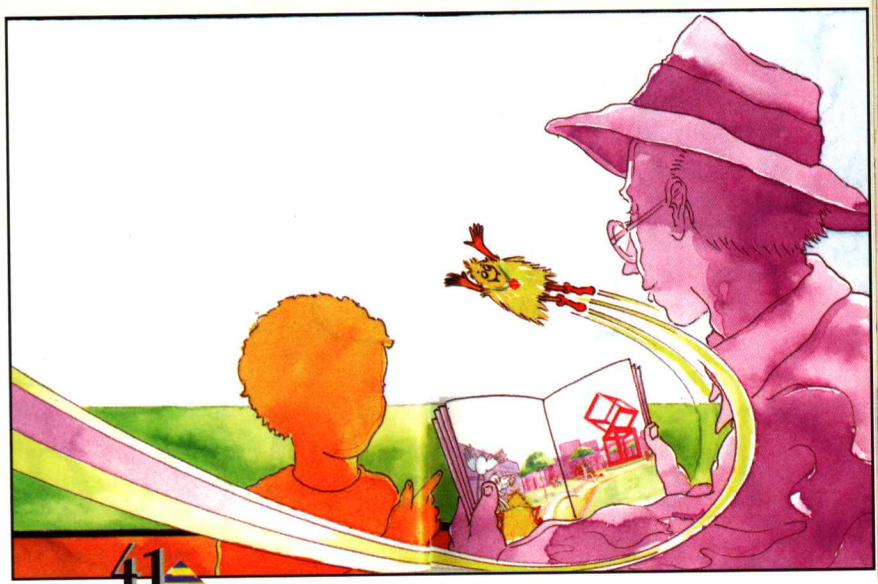
-¡Es esta! - gritaron los UH-Manos y con un movimiento exacto lo metieron adentro de un gurí que pasaba corriendo.

El Tiempo, desde adentro del niño, comenzó a reírse a carcajadas porque nunca, nunca jamás lo habían sacudido tanto.

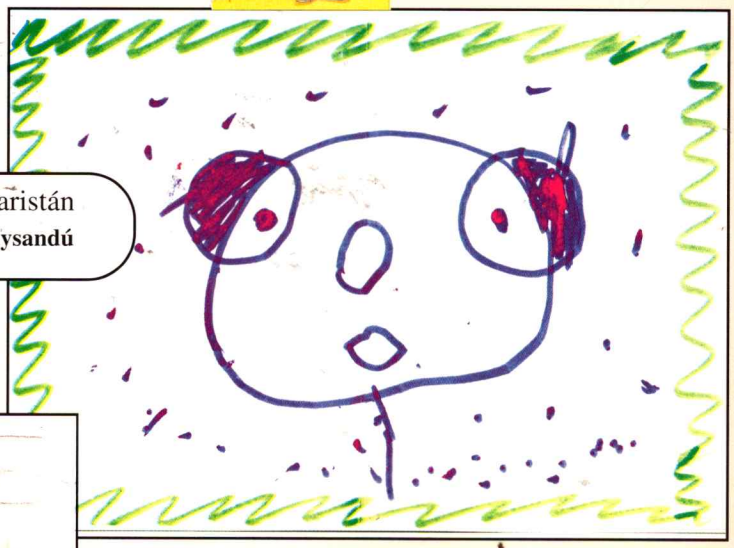
Desde ese día, el Tiempo vive muy feliz en cualquiera de sus dos casas.

Pero existe un momento único, cuando el Tiempo se siente mucho más feliz: es el momento mágico en que uno de esos abuelos, se despierta y con su mano detiene la carrera de algún chiquilín para decirle:

- ¡Che, gurisito, vení! Sentate un poco acá...que voy a contarte un cuento.



El revoltijo



Carolina Maristán
(3 años) **Paysandú**

Lucía Castillo (6 años)
nos envía esta hermosa brujita
Montevideo

COLMOS

De un ahorrativo:
Embolsar viento para no prender el ventilador.

De un cartero:
Que le tiren las cartas.

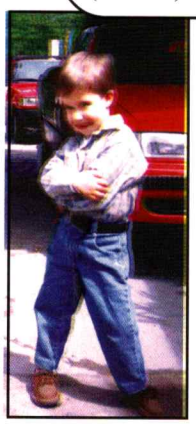
De un dentista;
Arreglarle los dientes a un peine.

De un médico:
Negarse a ver al cura.

De un pato:
Enamorarse de la pata de la mesa.

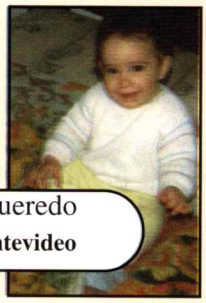
Nuevos Lectores

Gonzalo Vitale
(3 años) **Montevideo**



Dharana Torres
(2 años) **Montevideo**

Ana Karen Falco
(1 año) **Montevideo**



Ignacio Figueredo
(1año) **Montevideo**

Gracias a todos nuestros lectores por escribirnos y mandarnos dibujitos. Queremos que nos cuenten y dibujen lo que se les ocurra....¡TODO VALE!

Felices Vacaciones!!

¿sabía usted...

...cuántos idiomas se hablan en el mundo?

Según confirman los lingüistas, en la actualidad se hablan en el mundo unos 5000 idiomas y dialectos. El idioma hablado por mayor número de personas es el chino del norte o mandarín con más de 700 millones, seguido del inglés con 330 millones y del español con más de 300 millones.
Como es de esperar no hay nadie en el mundo que hable todos los idiomas. Según los neurofisiólogos, nuestro cerebro está capacitado para aprender 20 ó 25 idiomas a la vez.
En la actualidad George Henry Schmidt, jefe del Departamento de Terminología de las Naciones Unidas, se defiende fluidamente en 31 idiomas.

Aporte de Rossana Plá

...cómo se fabrica la cerveza sin alcohol?

La cerveza, que se viene fabricando desde la época de los egipcios a base de cebada y otros cereales fermentados en agua, se ha convertido en la bebida alcohólica más consumida en los últimos tiempos.
Pero para aquellos que gustan de su sabor amargo y no pueden o no deben probar una gota de alcohol, las grandes compañías cerveceras han lanzado al mercado las cervezas sin alcohol. Se trata de una versión light, ya que su contenido de alcohol etílico es inferior a un grado, de las tradicionales cervezas, pero que conservan en cierta medida las cualidades de ésta.
El proceso de elaboración de una cerveza normal comprende cuatro fases: obtención de la malta, preparación del mosto, fermentación y maduración.
Según los expertos existen 2 vías para obtener una cerveza sin alcohol: los métodos que se basan en procedimientos naturales y los físico-químicos. En los primeros, los mostos, que tienen una composición especial, se fermentan ligeramente. De esta forma se logra reducir drásticamente la proporción de alcohol por parte de las levaduras, ya que casi no se las deja actuar. En los segundos, mediante técnicas artificiales, como la ósmosis inversa o la electrodiálisis inversa, se consigue separar el alcohol de una cerveza obtenida por los métodos convencionales.
Para los bebedores de cerveza muy exigentes la "cerveza sin", como se las conoce popularmente, dista mucho de las alcohólicas en sabor y consistencia al contacto con el paladar.

Aporte de Rossana Plá

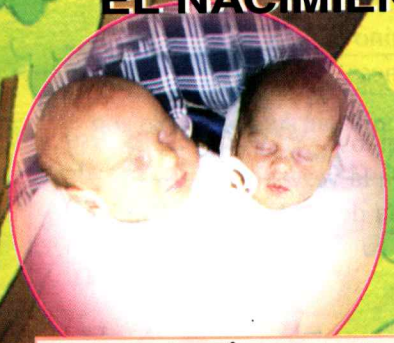
...dónde se originó el fútbol?

Deportes en los que se pateaba un balón son conocidos desde la más remota antigüedad. En China, y también en Grecia, un tiempo después, se encuentran los primeros rudimentos del fútbol. Durante la Edad Media se jugaba en Francia el antecesor directo del fútbol actual, aunque era mucho más violento. De allí pasó a Inglaterra, donde, a mediados del siglo XIX, se crearon las primeras reglas. Pronto se organizaron los primeros campeonatos y a comienzos del este siglo se creó la FIFA. En 1908 se convirtió en deporte olímpico y desde 1930 se juega el Mundial de Fútbol, la competencia más vista del mundo.

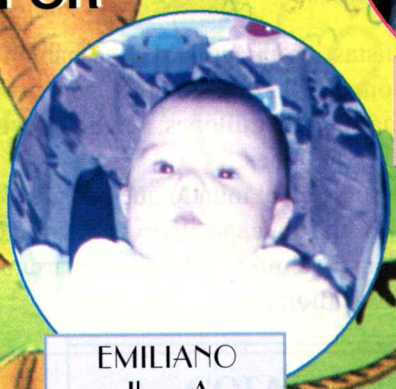
Aporte de Ma. del Carmen Viera

FELICITACIONES A

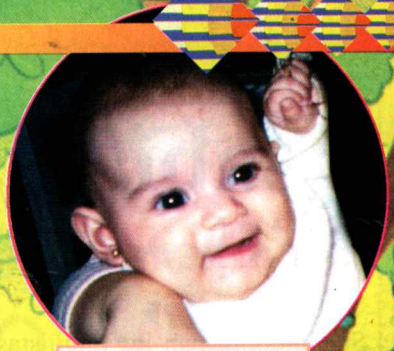
LOS PAPÁS y MAMÁS POR EL NACIMIENTO DE...



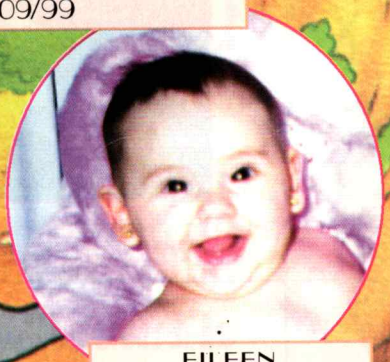
MA. VICTORIA Y MA. JOSEFINA
papás: Ramiro Donato y Carolina
27/09/99



EMILIANO
papás: Iliana Arena y
Ángel 23/06/99



TANIA
papás: Ramón Silveira y
Yenni 04/03/99

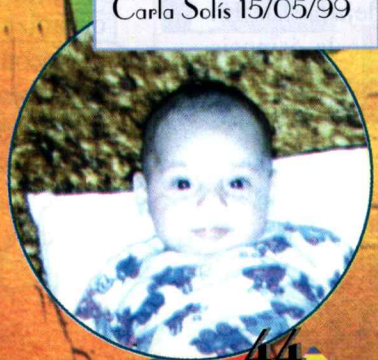


EILEEN
papás: Juan Rodríguez y
Eliza 21/04/99

BRUNO
papás: Elizabeth Lluch y
Miguel 10/10/99

NAHUEL
papás: Néstor Selvaggi
y Mariela 04/07/99

MAXIMILIANO
papás: Silvia Labella y Eduardo
02/09/99

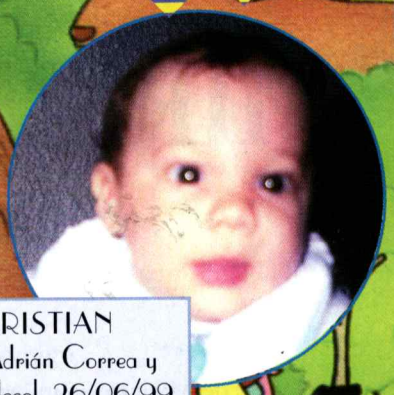


ESTEBAN
papás: Esteban Benítez y
Carla Solís 15/05/99

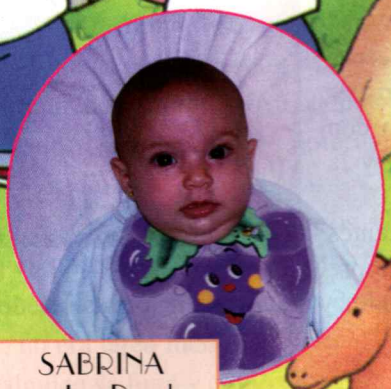
RODRIGO
papás: Adrián Machado
y Claudia 23/09/99

ENTRE NOSOTROS

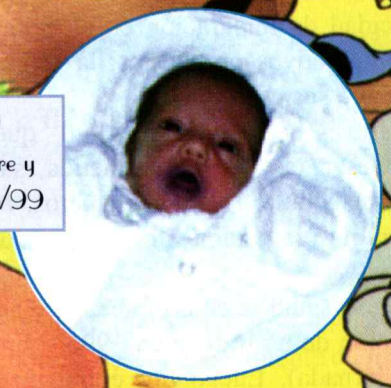
AGUSTINA
papás: Ana Iturbide y Fernando 28/06/99



CHRISTIAN
papás: Adrián Correa y Valeria Mecol 26/06/99

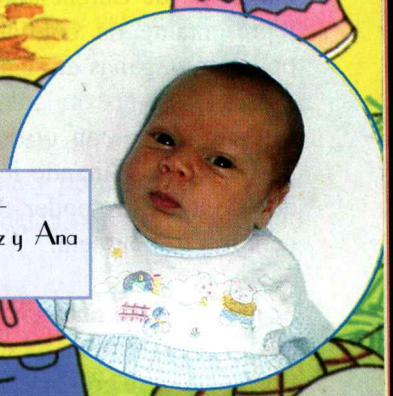


SABRINA
papás: Luis Pozzolo y Mónica 20/05/99



FERNANDO
papás: Mario Aguerre y Alba Álvarez 11/06/99

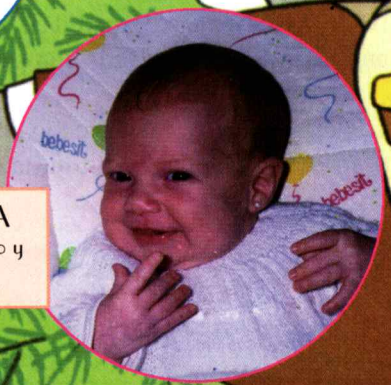
RODRIGO
papás: Adriana Franquez y Alejandro 16/07/99



GABRIEL
papás: Andrés Pérez y Ana 01/11/99

MELANI Y MICAELA
papás: Leonel Cal y Jovita 22/09/99

CÉSAR
papás: Julio Vallejo y Sonia 19/07/99



MA. AGUSTINA
papás: Adriana Toscano y Walter 03/11/99

MIRIAM ROSADO:

UN EJEMPLO de VIDA

Hablar de Miriam es un orgullo. Quien tuvo la oportunidad de conocerla, sabe de lo que hablo. Quien no tuvo la oportunidad, se perdió de apreciar su capacidad de integración en el ámbito laboral, el compromiso con todos los objetivos propuestos, la alegría de servir a la Empresa y la dedicación a sus compañeros.
De los graves quebrantos de salud que padecía y de las constantes operaciones a las que era sometida, salía con una sonrisa, siempre positiva, apoyando a sus compañeros, dando una palabra de aliento, y tratando en lo posible de que su sufrimiento no se notara.

Día a día, su salud se deterioraba, pero aún así tuvo la integridad suficiente como para trabajar en la primera presentación de un trabajo en 1996 sobre el tema Reclamaciones (que en menos de una semana se trabajó para esa jornada). Luego vino el trabajo y presentación de los Grupos de Mejora, y con ellos la presentación del grupo de Carenciados. Ella misma nos representó en el tribunal como uno de los jurados y como un representante de confianza del grupo. Fue uno de nuestros pilares, aportaba material, ideas, fuerza, optimismo, ganas de seguir adelante cuando a veces bajábamos los brazos.

Los contactos con otros sectores fuera de la Empresa, la contratación de una avioneta que sobrevoló Montevideo filmando los barrios carenciados (y todo pago de su bolsillo), y todo el material valioso que quedó en nuestro poder, dan la pauta de lo mucho que quería lo que hacía, todo con fuerza, amor y dedicación para llegar a la meta.

Nunca olvidaba nuestras fechas de aniversarios, siempre estaba en cuanta reunión se hacía dentro y fuera de la Empresa, marcando siempre presencia, siempre con una palabra de estímulo, siempre con un ramo de flores, siempre con una atención.

En estos tiempos tan difíciles de competencias a todo nivel, de sentimientos de trabajo, supo ubicarse en un lugar de preferencia.

Es por eso, que he intentando en parte tratar de plasmar en pocas palabras lo que fue para todos Miriam Rosado, porque el que no la conoció, ya lo hizo, y el que tuvo la oportunidad de hacerlo, refrescó un poco su memoria.

No le gustaban las despedidas, y trato de no despedirme. Más allá del dolor que me dejó la pérdida de una amiga, trato de recordarla con su enorme sonrisa.

La voy a extrañar, mejor dicho, la vamos a extrañar, compañeros y superiores, pero simplemente diremos, sin despedidas y sin lágrimas, hasta siempre Miriam y gracias por permitirnos conocerte.

SUSANA RÍOS
Gcia. Sector Relaciones con la Comunidad

amor y esperanza

Dos nobles sentimientos para cimentar en ellos la felicidad del hombre.

El AMOR es lo primero, sin él, todo lo demás pierde sentido. Quien siente amor no tiene maldad y siempre está disponible para los demás.

Ama a tu prójimo como a ti mismo y trátalo como te gustaría lo hicieran contigo.

Amar, más que esperar del otro, es darle; apoyarlo, creerle, motivarlo, hacerlo sentir importante.

Hay quienes por amor han dado su propia vida. Como sentimiento es lo máximo.

Algunos ejemplos son tan notorios que han llegado a cambiar la historia, a tal punto que hay un antes y un después de ...

Quiero mencionar hoy dos casos. Uno de ellos ocurrió durante la II Guerra Mundial; el otro a principios de siglo en nuestro país.

Era costumbre en los campos de concentración nazi matar a diez prisioneros por cada uno que lograba escapar; no era tarea fácil huir, pero el querer conservar la vida hacía posible que alguno a veces lo lograra. Un día alguien se fugó y como de costumbre los carceleros tomaron a diez personas al azar encerrándolas en una especie de túnel, donde morirían de hambre y de sed. Por supuesto que ninguno aceptó gustoso su destino. Entre todos los condenados, se destacaba un muchaho que lloraba desconsoladamente clamando por sus hijitos, por su esposa y por sus ancianos padres. Era tan conmovedora esa situación, que otro prisionero se ofreció a morir por él. El Amor por el otro pudo más que el instinto de conservación y así fallece de una manera terrible pero heroica, el padre Maximiliano Kolbe.

El caso más cercano fue el del niño Dionisio Díaz. Su abuelo turbado por la locura, tomó un cuchillo y atacó a toda su familia; el niño fue mal herido, tal vez si hubiera buscado auxilio en ese momento podría haber salvado su vida. Prefirió en cambio tomar en brazos a su pequeña hermanita y protegerla de esa ira asesina; sabemos que logró su objetivo, su hermana llegó a ser una persona anciana, en cambio el niño falleció y se le recuerda a través de un monumento por su heroicidad.

La ESPERANZA es algo más que un sueño optimista, es esa creencia, que nos da la confianza de ser poseedores de la voluntad y de los medios necesarios para poder lograr los objetivos propuestos, más allá del grado de dificultad que nos presenten.

Estudiosos del tema dicen, que nos sirve de ayuda para combatir la ansiedad extrema, la actitud derrotista, la depresión.

En general se puede decir que las personas esperanzadas son más tranquilas y no tienen tantas dificultades emocionales como los demás.

El mundo está ansioso esperando la llegada del año 2000. Ojalá no pase a la historia como un año más; que este sea el comienzo de una revalorización del Hombre, más allá de su color, raza, religión o ideología; que sea el fin de todo tipo de guerras porque ninguna se justifica, y que los recursos que en el mundo sobran, sean mejor repartidos y se termine con el hambre y la miseria.

Tengo la firme ESPERANZA que esto será así, en la medida que el inmenso AMOR que hay dentro nuestro, lo demos sin medida.

JUAN SÁNCHEZ
Of. Comercial Tala

Foto: Luis Chocho
S. G. Servicios

Sociales

Una Navidad diferente.

Año a año, si recorremos las distintas oficinas de UTE vemos que los funcionarios por estas fechas arman su arbolito de Navidad. Queremos destacar en esta oportunidad el espíritu que ha unido a los compañeros de la Gerencia Comercial Montevideo, del Departamento de Atención y Recepción de Acreedores y de la Atención Personalizada a Proveedores que trabajan en planta baja del Palacio de la Luz, para armar un gran árbol de Navidad en forma conjunta. Pensando en los clientes, que visitan día a día el Palacio de la Luz y como una forma distinta de recibirlos es que estos compañeros se han aventurado en este trabajo de equipo, que seguramente los identificará en el próximo milenio.

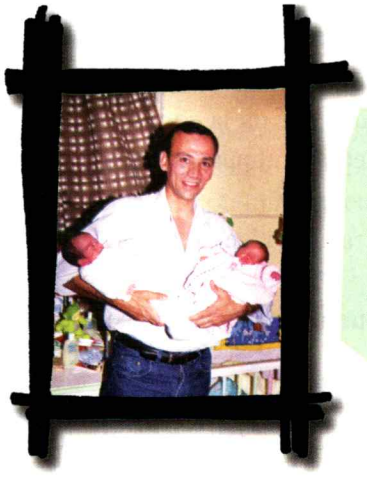
casamientos

Se casó "la jefa" de Estaciones.

Hace 6 años, en el CUARTO piso del Palacio de la Luz se conocieron **Antonio Coló**, Jefe de Estaciones de la Subgerencia de Obras y Proyectos de la Oeste y **Ma. Silvia Britos**, ex compañera de UTE. Luego de varios años de convivencia y gracias a que la novia no vio esta foto, tomada el día de la despedida de soltero realizada a Antonio, se casaron el 20 de octubre pasado.

Rafael Curbelo, de la División Planificación de Inversiones y Medio Ambiente y responsable de la sección Ecología de "*Somos*" se casó con **Gabriela** el 5 de noviembre, luego de dos años y medio de novios. Una luna de miel en Europa permitió a la pareja disfrutar de una estadía verdaderamente placentera.

MUCHAS FELICIDADES....



¡Tío Feliz!

Muchas felicidades a **Manuel Rivero** por el nacimiento de sus sobrinos **Lucía y Darío**. Sus compañeros de Relaciones con la Comunidad le quieren hacer llegar a través de "*Somos*" las felicitaciones al tío y padrino de **Lucía**.

graduados

Halloween, el día de brujas les hizo una mala pasada.

Parece ser que uno de los integrantes del Tribunal no quiso obsequiar golosinas cuando unas niñas le golpearon la puerta de su casa, por lo que las brujitas enojadas le hicieron padecer una amnesia momentánea que le hizo olvidar la fecha en que debía evaluar la defensa de la tesis de las futuras contadoras. Por suerte se trató de una pequeña travesura, que fue subsanada unos días después de Halloween cuando **Verónica Pignataro y Cecilia Pazos** obtuvieron una excelente calificación por la defensa de su tesis.

LOS INVITAMOS A CONOCER A:

HÉCTOR DE SOUZA

Y SUS ACORDES DE GUITARRA

Hoy, desde Artigas les vamos a presentar a Héctor. Nacido el 5 de abril del año 1944, está casado con Elsa desde hace 35 años, tiene dos hijos Edgardo y Rosana, y tres nietos, Jorge, Ligia Elena y Rodrigo.

Por el año 70' ingresa a UTE en Montevideo, trabajando en la subestación 136 en la calle Capurro y Uruguayana. Tres años más tarde viaja nuevamente a Artigas y se instala definitivamente en aquellas tierras. Actualmente se desempeña como operario de lectura en la Oficina Comercial.

Si tenemos que hablar de su quehacer artístico, diríamos que las palabras quedan opacadas con las melodías entonadas por su guitarra. Sus primeros acordes los da desde su casa como radioescucha de un programa musical de Radio Frontera (primer radio del Departamento de Artigas). Es de esta forma que se vincula al medio artístico y comienza a acompañar a cantantes, siendo responsable de la guitarra base.

En el año 66' ingresa como guitarrista en el conjunto tropical "Los Panameños".

Podríamos decir que su actividad se ha centrado fundamentalmente en acompañamientos para cualquier ritmo musical, pero sobre todo para ritmos populares de nuestra región sudamericana.

Este año, con mucho éxito graba para su primer CD, en compañía de Edgardo, su hijo, quien sigue sus mismos pasos desde que tenía diez años. "Guitarreando" reúne 14 melodías instrumentales entre las que se combinan tangos, valses, chamamé y música paraguaya. Contó en esta oportunidad con el apoyo del profesor y concertista Antonio De Menezes, quien no sólo lo acompañó con el bajo eléctrico, sino que dispuso de su estudio de grabación.

"Pájaro Campana", "Desde el alma" y "La Cumparsita", son sólo algunos de los títulos conocidos y que están presentes en el compacto. Por otra parte, fueron estas las melodías con las que nos pudimos deleitar en la 4ta. Muestra Artística de Funcionarios de UTE, siendo interpretadas por Héctor junto a la compañía de Henry Hernández.

Entre cuerdas y punteos, un merecido reconocimiento a la trayectoria de Héctor junto a su inseparable compañera, la guitarra.

SOPA-NIMAL

Completa las palabras que se encuentran en la lista agregando un animal en cada una de ellas. Luego encuéntralas en el panel.

- ✔ MA[CETON]
- ✔ [TORO] NTO
- ✔ MUS[ARAÑA]
- ✔ [OCA]SION
- ✔ AGUA[TERO]
- ✔ JA[REMA]
- ✔ [VACA]CIONES
- ✔ CH[AVE]TA
- ✔ CAMA[LEON]
- ✔ CATA[RATA]
- ✔ ESCA[PATO]RIA
- ✔ ES[PUMA]

O	R	E	T	A	U	G	A	J	N	O	V	I	V	I	R
C	U	E	S	J	A	R	A	N	A	R	O	D	A	O	O
M	E	N	T	C	E	B	N	I	S	V	T	E	N	S	T
S	A	T	E	V	A	H	C	C	A	M	A	L	E	O	N
A	T	A	M	L	E	P	N	C	T	N	G	E	R	V	O
M	N	I	I	P	I	A	A	D	O	O	E	S	A	E	R
O	A	N	M	E	N	C	T	T	E	N	L	T	C	L	O
S	A	O	E	S	I	T	A	A	O	N	A	S	O	A	T
C	O	L	O	O	V	R	I	V	I	R	R	M	F	A	L
A	S	I	N	N	A	O	O	C	A	S	I	O	N	E	S
T	T	E	A	M	R	M	U	T	R	I	E	A	E	N	D
E	S	P	U	M	A	O	A	Ñ	A	R	A	S	U	M	P
L	O	C	O	A	A	C	R	O	Z	A	M	P	O	C	O

- ✔ ALE[GATO]
- ✔ ALEV[OSO]
- ✔ MAZ[ORCA]
- ✔ [MOSCA]TEL
- ✔ [JABALI]NA
- ✔ EN[LOBO]R

Busca las 7 diferencias

LOS RESULTADOS BUSCAN SUS ORíGENES

Lo único que saben los Resultados es que sus progenitores primero se multiplicaron y luego se sustrajeron al encanto de otros dígitos. Para ayudarte en tu tarea, te proporcionamos un cuadro en el cual figuran los números implicados y también los ansiosos buscadores de sus orígenes. Recuerda que cada dígito sólo interviene una vez.

	x	-
I	6	8	2
II	9	6	3
III	7	4	5
IV	1	7	9

I	22	=	6	x	4	-	2
II	63	=	9	x	8	-	9
III	44	=	5	x	7	-	7
IV	3	=	3	X	6	-	1

Soluciones en página 51

CORRESPONDENCIA

Les recordamos a todos que pueden comunicarse con "*Somos*" a través de nuestro e-mail: **desarrollorrhh@ute.com.uy** o por nuestro correo electrónico **CEPUBLIC**. También pueden utilizar los buzones ubicados en:

Distrito **SALTO**	Sarandí 22
Distrito **RIVERA**	Uruguay 672
Distrito **MALDONADO**	Bergalli 518
Distrito **TREINTA y TRES**	F. del Puerto y Ruta 8
Distrito **ROCHA**	Julián Graña esq. Sarandí
Distrito **CANELONES**	Baltasar Brum 618
Distrito **COLONIA**	18 de julio 664
Distrito **DURAZNO**	Nogueira esq. 25 de Agosto
Distrito **SAN JOSÉ**	José Batlle y Ordóñez 615
Distrito **MERCEDES**	Detomasi esq. Ituzaingó
Distrito **PANDO**	Varela esquina Zorrilla
Distrito **ATLÁNTIDA**	Avda.Artigas y Roger Ballet
Distrito **LAS PIEDRAS**	Garibaldi 612

Centro de Trasmisión **SALTO**
Centro de Trasmisión **PALMAR**
Centro de Trasmisión **PAYSANDÚ**
Centro de Trasmisión **ARTIGAS**
Centro de Trasmisión **MERCEDES**

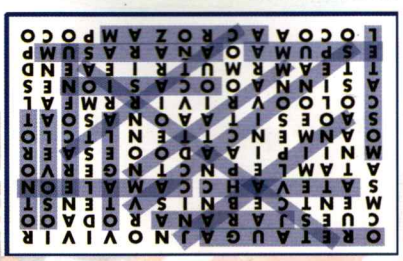
Central Hidroeléctrica de Rincón de Baygorria
Central Hidroeléctrica Gabriel Terra
Central Hidroeléctrica Constitución
Central Térmica José Batlle y Ordóñez

Gcia. de Sector Fab. y Talleres	Santa Fe y Mendoza
Subgcia. Medicina Laboral	Santa Fe 1041
Gcia. de Sec. Com. y Telecontrol	8 de Octubre 2291
Centro de Cap. Técnica	Leguizamón 3463
Centro de Cap. Administrativo	Rondeau 2360
Palacio de la Luz	Relojes - Paraguay 2431 Personalizada de RR.HH (2do. Piso)

SOLUCIONES (pág. 50)

3 = 1 x 6 - 3
44 = 7 x 7 - 5
63 = 9 x 8 - 9
22 = 6 x 4 - 2

LOS RESULTADOS BUSCAN SUS ORÍGENES
JABALINA y ENFOCAR
ALEGATO, ALEVOSO, MAZORCA, MOSCATEL,
CAMALEON, CATARATA, ESCAPATORIA, ESPUMA,
AGUATERO, JARANA, VACACIONES, CHAVETA,
MARATON, TORONTO, MUSARAÑA, OCASIÓN,
SOPA-NIMAL

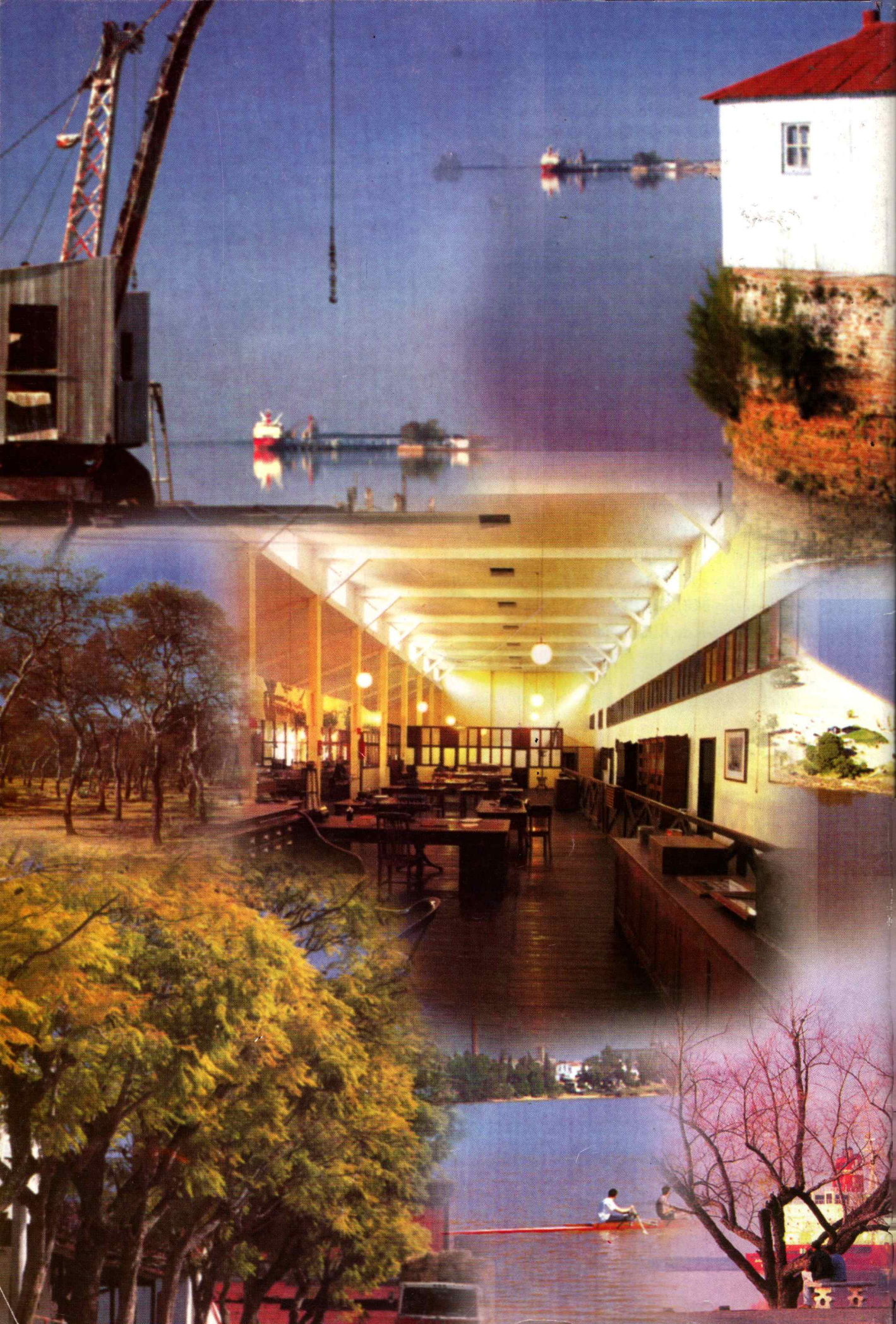


SOPA-NIMAL

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a cuantos colaboraron en la edición de este número con el aporte de notas, sugerencias, artículos, fotografías e ilustraciones.

CORRESPONSALES

FERNANDO MACRI por Generación.
JORGE FERNÁNDEZ DAHER por Servicios Auxiliares.
GUSTAVO INZAURRALDE por Distr. y Comer. Montevideo.
GRISEL DELGADO por Distribución y Comercial Norte.
VICENTE LAINO por Distribución y Comercial Este.
GRACIELA GIUMELLI por Distribución y Comer. Oeste
JUAN SÁNCHEZ por Distribución y Comercial Centro
MARIO GABÍN por Asesoría Técnico Jurídica
ROSARIO TRABAL por Consultoría Externa

Edita: Subgerencia General Administrativa. **Redactora Responsable:** Cra. Silvia Bortagaray. **Coordinadora General:** Lic. Ma. del Rosario Trigo. **Secretaria de Redacción:** Sra. Graciela Carrasco. **ESPACIOS: UTE Avanza:** S. Bortagaray, Elisa Lazcano. **Transformaciones:** Cra. Analía Halty. **Lo que conviene saber:** T/A Martha Terra. **Tecnología:** R. Trigo, A. Sanjurjo. **Cultura:** Ing. Teodoro R. Frejtman. **Quiénes somos y Aportes:** Cra. Laura Álvarez. **Sociales y Consejos:** Cra. Amparo Mujica. **Calidad de Vida:** Dra. Estela Arcos. **Seguridad:** Tec. Prev. Vicente Catarozzi. **Ecología:** Rafael Curbelo. **Interesante y Curiosidades:** Ps. Esteban Mello, Cra. Elizabeth Noel, Elizabeth Correa. **Entretenimientos:** Ps. Gabriela Pereira. **Niños:** Ps. Beatriz Kazakebichius. **Correspondencia:** Cra. Silvia Guillermo, Ayte. Cr. Alejandra Sanjurjo **Informática:** A/P Gerardo Magnou. **Fotografía:** L. Álvarez, S. Guillermo, Adriana Giglio. **Armado:** L. Álvarez, R. Trigo. **Colaboraron en esta edición:** María de los Ángeles Perdomo, Olga Díaz, José Sciara, Diego Vega, Diana Fosalba. **Corrección:** S. Bortagaray, R. Trigo. **Distribución:** Retribuciones y Beneficios Sociales. **Diseño y Diagramación:** Propuesta Comunicación, Guillermo Gorga (Tu Página, Recordando, Formación Básica por Experiencia), Rossana Plá (Ecología, Aportes). **Fotomecánica:** Typeworks Ltda. **Impresión:** Artes Gráficas.